Niveau(x) d'enseignement : 9
Centre d'intérêt : 320

Numéro EDUQ : 9370769

Comte, Reina

S'engager c'est agir / conception et dessins, Ginette Alaire, Reina Comte ; rédaction des textes, Reina Comte ; outils pédagogiques, Ginette Alarie, Reina Comte. -- [Montréal] : Commission des écoles catholiques de Montréal, Centre de ressources en éducation populaire, 1991.
103 p. : ill. ; 28 cm.

Bibliogr. : p. 103

Vedette(s)-secondaire(s) : Alarie, Ginette * Commission des écoles catholiques de Montréal. Centre de ressources en éducation populaire

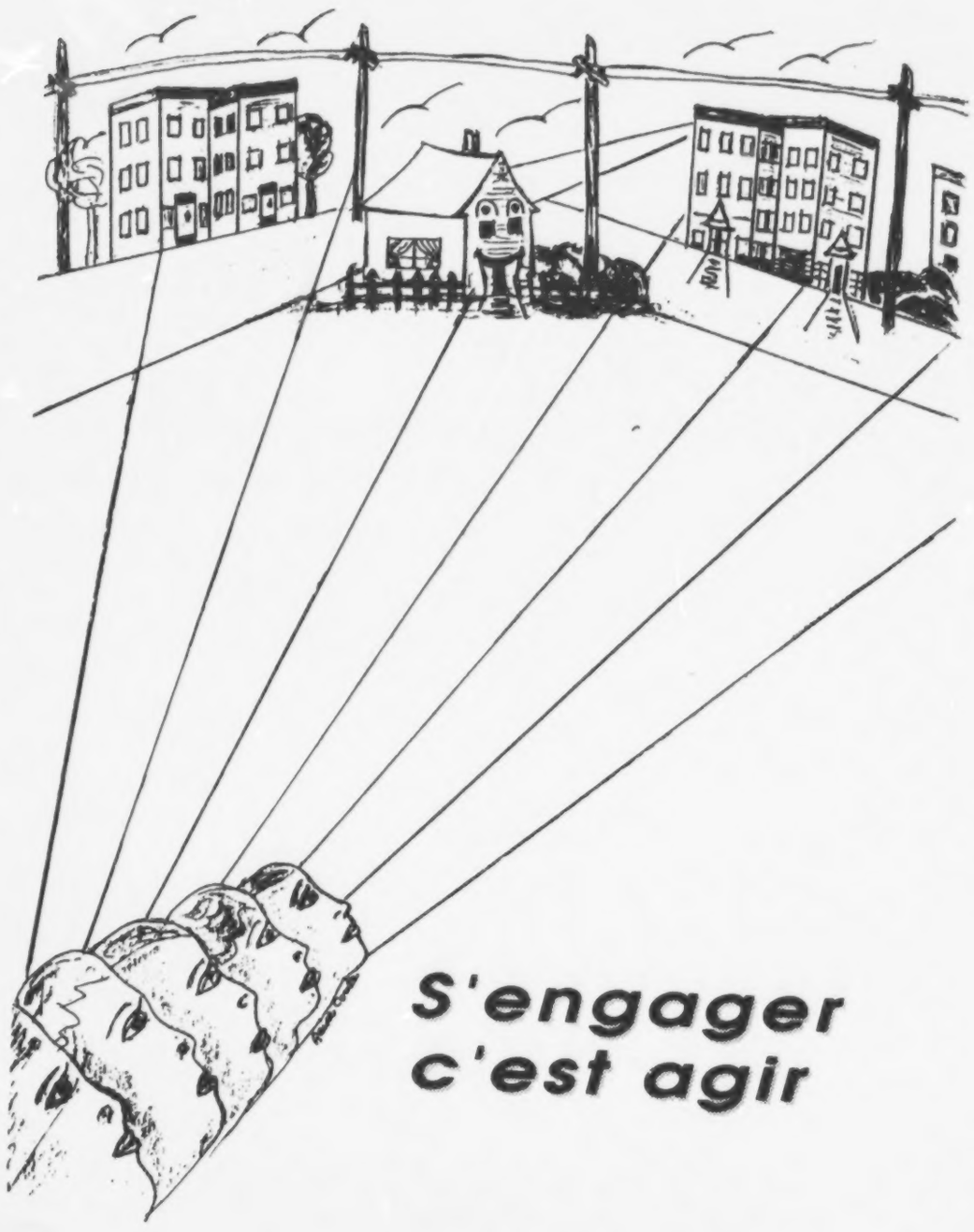
Descripteur(s) : Leadership * Formation des formateurs * Animateur * Animation * Action communautaire * Développement communautaire * Dynamique de groupe * Activité d'apprentissage * Education des adultes

Identificateur(s) de sujet : Leaders naturels (Projet)

Présentation et bilan des cinq années d'existence du Projet Leaders naturels qui sert à l'initiation et à la formation au leadership en développement social et communautaire. On y retrouve l'historique du projet et ses orientations fondamentales de même que la petite histoire de certains leaders dans leur action et leur rayonnement et un ensemble de moyens concrets, dynamiques et créatifs pour enrichir l'animation et stimuler l'action des leaders dans leur milieu.

Type de document :

9370769
CENTRE DE DOCUMENTATION
CSP
A11.104



S'engager c'est agir

A 11.104

9370769

S'engager

c'est agir

Conception et dessins:

Ginette Alarie
Reina Comte

Rédaction des textes:

Reina Comte

Outils pédagogiques:

Ginette Alarie
Reina Comte

Juin 1991

TABLE DES MATIÈRES

Chapitre 1

L'INTRODUCTION 3

Chapitre 2

L'HISTORIQUE 5

Chapitre 3

LES ORIENTATIONS FONDAMENTALES 7

Le leader 7
Le recrutement des Leaders 7
La raison d'être du projet 8
La personne qui anime 9
Les lieux d'engagement 9

Chapitre 4

LES LEADERS SE RACONTENT 11

Chapitre 5

LES OUTILS PEDAGOGIQUES 21

Les activités de départ 22
Les thèmes de formation 30
Les thèmes de ressourcement 87
Le sens de la FÊTE 97

Chapitre 6

LA CONCLUSION 101

BIBLIOGRAPHIE 103

PRÉSENTATION

Une sorte de discrétion caractérise le Projet Leaders naturels. C'est sans faire de tapage et sans trop se soucier de "l'image", que, depuis plusieurs années, comme aujourd'hui encore, avec l'aide des animatrices du Secteur Famille du Service de l'Éducation des Adultes, à la C.E.C.M., ce projet sert à l'initiation et à la formation au leadership en développement social et communautaire.

Aussi, quand Reina Comte, qui est le chef d'équipe responsable, nous invite à en faire une présentation, on comprend tout de suite qu'il va s'agir d'en dire l'essentiel. Et justement, à penser quelque peu à cette discrétion même, on peut en comprendre le coeur et l'esprit.

Toutefois, une précision s'impose: ce projet n'est pas tapageur, mais cela ne signifie pas qu'il n'est pas connu. Pour autant qu'il sert à des centaines de personnes et qu'il fournit des leaders mieux préparés à des centaines d'écoles et d'organismes, on ne peut certes pas dire qu'il reste inconnu. Les personnes qui s'en félicitent ou qui y trouvent une aide pour assumer des responsabilités sont trop nombreuses à en parler et à se retrouver un peu partout pour qu'il ne soit pas connu.

Par ailleurs, vu son rayonnement, on peut certes penser que ce projet n'est pas assez reconnu. En tout cas, il convient d'y regarder de plus près. Dans la mesure où le Projet Leader accueille des personnes qui travaillent en contact direct avec la population et qui souvent en sont à leurs débuts dans la prise en compte de leurs ressources de leaders, on peut comprendre que ce projet soit à leur ressemblance et n'obtienne pas beaucoup de reconnaissance.

Même que certaines de ses participantes hésitent quelque peu à reconnaître elles-mêmes leurs forces et leurs capacités. Ainsi pour certaines, le mot leader lui-même peut paraître trop fort. Exemple, celle qui disait: "Moi, je ne veux pas être appelée par le mot leader, parce que cela fait trop autoritaire. Je me vois plutôt, comme "une petite souris". Mais pour ajouter aussitôt, en riant: "Mais, je me sens capable d'avoir quarante autres petites souris (autres personnes) pour travailler avec moi".

Notons-le, cette difficulté à se reconnaître elles-mêmes comme leaders est toute naturelle et se retrouve normalement chez presque toutes les personnes qui commencent dans l'action communautaire. Soulignons-le aussi parce que cela aide à situer les objectifs de ce projet.
Il en va semblablement pour cette autre forme de reconnaissance que le Projet Leader aide ses participantes à obtenir: soit la reconnaissance de leurs initiatives par les membres de leur propre famille aussi bien que par les gens de leur milieu.

Ensuite, il est possible que le bénévolat auquel ces leaders se destinent ne les aide pas à obtenir une reconnaissance adéquate, vu que, dans notre société, le bénévolat n'est pas toujours reconnu et vu qu'il repose sur des formes d'engagement qui viennent de sources profondes, de valeurs souvent peu communicables.

Or, on touche là, et très précisément, au coeur de ce projet: l'implication si remarquable et le sens des responsabilités si élevé qu'on retrouve chez chaque leader. Cela donne des ateliers et des réunions qui ont une sorte de cachet de confiance, un sentiment que tout est possible ou presque. Des rencontres aussi stimulantes les unes que les autres, avec des personnes attachantes et positives en raison d'un certain souffle - ou d'un essoufflement! - qui les animent et les font aller de l'avant et entreprendre des choses.

Qu'il me soit permis de saluer chacune de ces personnes, chacun de ces leaders. Ceux et celles qui connaissent l'histoire de ce projet savent comment je m'y suis impliqué moi-même et comment, je le dis sans regret, j'ai dû le payer cher.

Avec toutes ces personnes et par elles, j'aime toujours l'action profonde, calme et créatrice de ce projet, beau d'efforts d'équipes, d'ensembles de personne et de leurs réseaux, où, avec la montée personnelle de chacun, se jouent en même temps les progrès de nos familles et notre développement social, économique et communautaire.

Gaston Gauthier

1. L'INTRODUCTION

L'engagement et l'action des leaders dans leur milieu est un défi de tous les jours. Vouloir communiquer toute la richesse du projet qui les a rassemblés en est un autre. Parler du vécu des leaders en action, c'est permettre de faire connaître l'engagement de ces bénévoles qui travaillent à un mieux-être collectif par leur implication dans de nombreux groupes, comités, associations et organismes divers. C'est par le fait même reconnaître leur rôle essentiel dans la construction d'un tissu social où chacun retrouve sa place, découvre son potentiel et sa dimension humaine.

C'est en réponse aux demandes des leaders eux-mêmes qui ont exprimé leurs besoins d'outils pédagogiques spécifiques à leur engagement et à leur action que ce projet de publiciser l'expérience de cinq années a reçu l'approbation du CREP (Centre de Ressources en Éducation Populaire). Le but est de conserver et de diffuser cet apport précieux de "peer learning" (apprentissage du semblable par ses pairs) dans et par l'action. Ce document veut aussi souligner la contribution originale et importante du CREP en support à différents leaders et organismes du milieu. Sans cette collaboration constante, tant pédagogique que technique et financière, le Projet Leader dans sa forme actuelle, n'existerait pas. Il s'avère primordial de répondre aux besoins d'échange et de ressourcement des leaders engagés dans l'action communautaire.

Ce document rappelle donc l'historique du projet et ses orientations fondamentales, permet de connaître la petite histoire de certains leaders dans leur action et leur rayonnement, et décrit des moyens concrets, dynamiques, créatifs, pour enrichir l'animation et stimuler l'action des leaders dans leur milieu.

MERCI!

- **au CREP pour sa collaboration précieuse et soutenue**

- **à tous les leaders participants depuis le début**

- **à l'équipe responsable du Projet Leader qui depuis cinq ans a toujours été fidèle à la philosophie du projet. Il faut les nommer: Ginette Alarie, Louise Benoit, Raymonde Brazeau, Sylvianne Michaud, Louise Rainville, Louise Terroux et Reina Comte, chef d'équipe.**

2. *L'HISTORIQUE*

À vrai dire le Projet Leader originairement appelé "Agents de développement" et par le suite "Leaders naturels", a vu le jour en 1976 et se développe ensuite au Secteur Famille du Service de l'Éducation des Adultes, à la C.E.C.M.. "Par une expérimentation de quelques années avec et auprès des parents, ces derniers découvrent des enjeux décisifs concernant la prévention, l'aide à l'action communautaire comme la prise en charge par les parents et les citoyens. L'expression de "leaders naturels" a l'avantage de faire sentir qu'il s'agit surtout de nouveaux agents qui émergent et à qui il s'agit de fournir une formation et un appui initial à leur entrée dans le travail de prévention et d'action communautaire" (1).

Vers les années 1980/81, l'Opération Renouveau lance un Projet "Cinq recherches-action avec et auprès des parents" (2). Parmi ces recherches, celle sur les réseaux a mis en marche un Projet Leader visant la formation-action des leaders naturels dans une continuité avec le travail entrepris auprès de parents-leaders dans les milieux désignés par l'Opération Renouveau. Les objectifs poursuivis sont de maintenir la solidarité vécue et actualiser les connaissances acquises dans une action concrète pour le milieu, toujours dans une perspective de rejoindre les plus démunis (3). Après trois années d'implantation dans les quartiers (1980/83), ce projet prend fin à cause de compressions budgétaires.

Vers l'automne 1986, le Projet Leader refait surface et reprend son envol, supporté cette fois-ci par le CREP qui continue sa collaboration jusqu'à maintenant.

C'est donc riche des acquis et de l'expérience antérieure que le Projet Leader demeure vivant, dynamique, et s'enracine depuis cinq années consécutives dans tous les milieux, et surtout en milieu populaire.

Depuis le début de ce projet, quelques centaines de leaders ont été supportés par des personnes-ressources en éducation populaire possédant elle-même plusieurs années d'implication sociale.

Différentes formes de rencontres, telles que: support personnel, équipes de quartier, équipes à thèmes, rassemblements, ont réuni ces leaders avec un calendrier général d'environ huit journées par année. Cependant, il faut bien comprendre que ce projet s'ajuste à chaque année selon les besoins énoncés, la disponibilité des leaders, et s'harmonise avec leurs différentes activités dans leur milieu.

C'est donc en lien et en prolongement que ce projet s'insère dans la grande histoire de la prise en charge des milieux populaires, par les personnes qui y vivent et sentent le besoin de solidarité et d'entraide pour améliorer leurs conditions de vie.

(1) Rapport Projet Leaders Naturels, oct. 79; G. Gauthier, L. Rainville.
(2) Les Besoins - la famille monoparentale - la créativité - l'environnement - les réseaux.
(3) Opération Renouveau, phase V, 1981-82

3. *LES ORIENTATIONS FONDAMENTALES*

LE LEADER

Il importe au départ de définir ce qu'est un leader pour une bonne compréhension du projet.

"C'est une personne-pilier qui agit dans une perspective de changement et de mieux-être collectif:

- elle établit des liens avec d'autres personnes de son environnement, dans le but de répondre à des besoins communs, par une action précise, pour partager ou pour se donner des services;

- elle utilise toutes ses ressources personnelles et fait appel à sa créativité".

Voici ce que les leaders eux-mêmes ont ajouté lors d'une rencontre sur le leadership:
"On peut dire de soi qu'on a du leadership, qu'on exerce un certain leadership. On n'a pas cependant le pouvoir de se déclarer leader. On est reconnu leader par les autres. Il ne dépend pas de soi, mais bien plutôt de la volonté des autres d'être reconnu leader. D'où notre malaise à s'intituler comme tel".

De tout temps, il y a eu des leaders qui ont orienté des groupes, des organismes, des mouvements, voire même des pays. Chacun a sa philosophie, ses objectifs, et développe une stratégie, une méthode de travail, lui permettant d'atteindre la réalisation des buts fixés. Ces personnes savent gagner la confiance, semer l'espérance, donner de la fierté, éveiller à de nouvelles valeurs, susciter la motivation, la collaboration. Les leaders des milieux populaires possèdent toutes ces qualités. En plus, dans leur simplicité, ils savent valoriser, rassembler et permettre à d'autres personnes de faire des apprentissages et de découvrir, dans l'action, toutes leurs capacités, leurs compétences et leurs ressources. Leur implication dynamique avec d'autres, dans le respect des besoins et des différences, suscite chez tous le désir d'un projet social plus juste et développe l'esprit collectif essentiel à la survie des individus et des groupes.

LE RECRUTEMENT DES LEADERS

Le leader est connu des gens de son milieu, il s'identifie à eux, parce qu'il est un des leurs. Parce qu'il a gagné la confiance des gens, parce qu'il les a aidé à se sentir responsable les uns des autres,

de par son influence le leader donne le goût de s'organiser, de prendre des responsabilités, de s'engager. Sachant qu'il rassemble et rallie les gens, qu'il est au coeur d'une action, c'est donc dans son milieu naturel de vie qu'il faut le rejoindre par le **contact personnel**. C'est par le biais d'une implication, ou d'une participation à un organisme, un projet ou une action qu'il devient facile de l'identifier et de lui proposer de faire partie du Projet Leader.

LA RAISON D'ÊTRE DU PROJET LEADER

Toute personne engagée dans son milieu, si compétente et dynamique soit-elle, a besoin pour persévérer dans ses efforts et rendre son action de plus en plus efficace de réfléchir sur cette action avec d'autres personnes engagées et partageant les mêmes objectifs. C'est la raison fondamentale du Projet Leader dont les préoccupations majeures sont:

- approfondir la perception des besoins des personnes du milieu,
- reconnaître la valeur de l'engagement du leader dans son milieu,
- accompagner des leaders dans leur projet d'action communautaire,
- rendre les leaders plus conscients de la dimension sociale et collective de leur action,
- supporter les leaders dans leurs apprentissages dans et par l'action.

Ce projet respecte les leaders dans leur cheminement. Bien que structurées, les rencontres s'ajustent à leurs besoins et la souplesse utilisée ne les bouscule pas. C'est un apprentissage du respect des valeurs entre les leaders transposé dans les valeurs du milieu.

Les leaders se forment entre eux, en réfléchissant et en approfondissant le vécu concret de leur action. Ces apprentissages entre eux sont une force qui se manifeste invariablement dans le milieu par la prise en charge de nouvelles personnes, par l'ouverture à d'autres engagements et par une participation plus active. Tout ce qui se fait n'apparait pas toujours avec éclat mais est extrêmement important pour bâtir et soutenir des réseaux de solidarité. Les leaders apportent dans leurs organismes et dans leur milieu de vie une dimension plus humaine et une qualité de vie plus intéressante pour tous. Dans le partage de ce que fait le leader dans son milieu, chacun retrouve son identité, son appartenance et son désir de relever des défis et d'avancer ensemble. Les leaders se sentent reliés les uns aux autres et cette solidarité stimule l'action, redonne espoir et confiance, car c'est avec ses semblables qu'on devient un artisan de l'histoire.

L'expérience de ces années permet de dire que ce projet répond tout à fait aux besoins de formation, de solidarité, de développement communautaire des leaders parce qu'il s'adapte continuellement aux demandes exprimées et tient compte de leur cheminement.

LA PERSONNE QUI ANIME DANS CE PROJET

Le travail avec ces leaders en action suppose au départ que la personne qui anime est elle-même en lien avec ce qui se fait dans le milieu. L'implication sociale, ou l'engagement, est donc un prérequis. C'est en côtoyant ces leaders que la personne qui anime est attentive aux besoins d'échange, de partage, de réflexion et peut ainsi alimenter les rencontres. Très souvent, elle fait de l'écoute ou de la relation d'aide. Elle devient, par sa présence gratuite aux personnes et aux évènements qu'elles vivent, celle à qui on se réfère spontanément. Parce qu'elle participe à toute la vie du milieu avec eux, des liens d'amitié se développent. Elle fête une réussite, prend un dîner à l'occasion d'un anniversaire, propose une sortie quelconque avec l'un ou l'autre leader. Tout cela entretient, en dehors de l'action, une relation humaine basée sur l'amour, la confiance mutuelle, et permet de poursuivre l'engagement social avec plus de motivation et de solidarité. Elle participe également à tout ce qui bouge dans le quartier: fêtes, bazars, dîners communautaires et autres activités. Elle est avec eux partie prenante d'une réorganisation d'une société correspondant aux aspirations profondes de chacun, en soutenant les efforts des leaders qui vont dans ce sens.

LES LIEUX D'ENGAGEMENT REJOINTS DEPUIS CINQ ANS

Centres pour femmes - Cercle des fermières - Associations de femmes séparées - Centre(s) d'activités parents et/ou enfants - Centre de loisirs - Parents anonymes - Parents Secours - Associations de gardiennage - Réseaux d'allaitement - Maisons de Parents - Maison des enfants - Groupes familles monoparentales - Cathéchèse - troupes de scouts et de louveteaux - Conseil d'Orientation - Groupe des 15/25 ans - Comités d'école - Comités de bibliothèque - Agents d'information - projet de créativité parascolaire - Parc-école - L'informatique à l'école - Coopérative alimentaire - Coopérative d'habitation - Vestiaire - marguillières - groupe de réflexion communautaire - cuisine collective - groupe d'entraide communautaire - groupe de personnes âgées - groupes de personnes préretraitées - les soins palliatifs.

4. DES LEADERS SE RACONTENT...

En effet, l'on ne peut pas passer à côté du VÉCU de "leaders en action" ainsi que d'anciennes leaders qui sont venues au projet au cours des cinq dernières années. Voici donc les témoignages de Claude Ampleman, Marie Casaubond, Lise LaBoursadière et Patricia Thibault qui sont présentement en action dans leur quartier et qui ont bien voulu répondre à ces questions:

1) *Décris ton engagement.*

2) *Qu'est-ce-qui t'a motivée au départ?*

3) *Qu'est ce qui te pousse à continuer?*

4) *Dans ton action, parle-nous de tes découvertes pour toi et pour les autres.*

Dans un deuxième temps, des leaders telles que: Thérèse Alain, Lucie Bissonnette, Thérèse Boudreau-Dionne et Lyne Faust qui étaient présentes dans les débuts du projet et qui, aujourd'hui, ont pris des orientations différentes, ont répondu à d'autres questions comme:

1) *A partir de ton engagement social et de ta participation au Projet Leader.*

   peux-tu nous dire les changements que cela a rapporté dans ton organisme, dans ton milieu?

2) *Au long des années, qu'est-ce que le Projet Leader t'a apporté? Peux-tu identifier des retombées concrètes?*

Les enfants réalisent l'importance de s'engager. Je transmets donc des choses aux enfants à travers mon action bénévole".

CLAUDE AMPLEMAN

Je m'occupe des loisirs du quartier en tant que vice-présidente (décider des activités, sélectionner des professeurs, organiser les spectacles, s'occuper des revenus, voir les besoins des gens). Je suis impliquée au Conseil Communautaire d'Ahuntsic à titre de présidente. C'est un organisme qui regroupe les organismes communautaires du quartier d'Ahuntsic. Comme comité, on voit aux intérêts communs des organismes. On rêve d'une maison communautaire. Et finalement, j'ai collaboré dernièrement à un projet de cuisine collective dans le quartier.

J'ai débuté mon bénévolat lorsque ma fille était jeune. Je ne trouvais pas cela drôle d'être toute seule à la maison. Donc le bénévolat me faisait sortir et rencontrer des gens. Cela m'occupait et aussi brisait mon isolement. Mon implication s'est faite de fil en aiguille. Je dois dire qu'à un moment donné, j'ai eu à choisir entre le comité d'école et le centre de loisirs. Je ne pouvais faire les deux. Lorsque j'ai vu l'équipe dynamique et intéressante alors le goût de m'embarquer est venu tout seul pour le centre de loisirs.

Présentement ma situation change. Je ne pourrai pas m'engager autant. Je retourne sur le marché du travail. Il va falloir que je choisisse. Les besoins du départ n'étant plus les mêmes, je suis donc en questionnement de ce côté-là.

J'ai découvert beaucoup d'aspects dans la gestion. Je connais les mécanismes du fonctionnement de la Ville de Montréal. Des choses qui vont peut-être me servir un jour lorsque je vais faire une demande d'emploi. Je me suis rendue compte que j'ai de bonnes qualités de "médiatrice" dans les conflits. Plus une situation est tendue, meilleure je suis. Je deviens très, très calme. Je suis capable d'établir et de voir le vrai problème et d'aller chercher la "bibite" qui finalement ne se dit pas souvent. Mettre les choses au clair et partir d'un bon pied. J'ai un bon rapport avec les gens. Ces découvertes sont précieuses car ces acquisitions me permettent d'avancer sur d'autres plans et sont sûrement transférables, même en milieu de travail. Les enfants réalisent l'importance de s'engager. Je transmets donc des choses aux enfants à travers mon action bénévole.

"Je trouve cela important d'être là, de savoir ce qu'ils font".
"Mon engagement s'avère être un équilibre entre la maison et l'extérieur".

MARIE CASABOND

Présentement je suis présidente de comité d'école à Marie-Rollet pour une deuxième année consécutive. Cela fait huit ans que je participe au comité de parents ainsi qu'à celui de St-Jean Vianney. Je suis engagée aussi comme catéchète pour les enfants qui se préparent à la première communion et à la confirmation. Je fais également partie du groupe "Nourri-Source" au CLSC Rosemont.

Tout d'abord, je dois dire que j'adore les enfants et le désir de m'impliquer est venu lorsque mon aîné a commencé la maternelle. Je trouve cela important d'être là, de savoir ce qu'ils font. Le comité d'école s'avérait être un moyen efficace pour aller plus loin dans mon engagement. Les enfants aiment me voir participer à beaucoup de choses. Ils sont toujours fiers de dire que je collabore à telle activité à l'école.

Je trouve que mon implication à la catéchèse est une continuité. Car à l'école je vois, je connais les enfants à travers les activités et en étant catéchète, je garde le contact avec les jeunes. Ils ont besoin d'encouragement. Ils aiment cela parler avec des personnes qu'ils voient régulièrement, autres que leurs parents. Le "Nourri-Source", je l'ai gardé même si ma plus jeune a cinq ans parce qu'il y a du bien qu'on peut faire pour des mamans qui veulent allaiter. Je sais ce que cela veut dire quand tu commences avec un bébé et que tu as plus ou moins d'aide. Des fois, c'est juste de parler avec la personne. Dans ce temps-là, on fait beaucoup d'écoute.

Le goût de m'impliquer vient de ma mère. Elle l'a fait, même avec dix enfants. Moi, j'ai grandi dans cela, je l'ai comme attrapé et je l'ai gardé. Je pense même que c'est inné en moi, naturel chez moi le goût de l'engagement.

Mon engagement s'avère être un équilibre entre la maison et l'extérieur. Je ne pourrais pas me développer intérieurement si je restais à la maison. J'ai besoin d'aller chercher à l'extérieur ce qui me manque. Cette année, les enfants m'ont mise en nomination pour la maman de l'année. Je pense qu'ils sentent que je suis bien à l'intérieur de moi et que je le reflète par mon rayonnement. Ce sera une partie de mon héritage, à mon tour peut-être.

"C'est un besoin que les femmes ont de se retrouver ensemble pour briser l'isolement qu'elles vivent au foyer".

LISE LABOURSADIÈRE

Je suis responsable d'un groupe qui s'appelle "Entre-Femmes" à la paroisse St-Justin. On m'a élue présidente. Cela me comble beaucoup d'occuper ce poste.

A un moment donné, il y a eu plusieurs démissions au sein du comité et j'ai eu comme un "appel à l'intérieur de moi" qui me disait de faire quelque chose pour ne pas qu'Entre-Femmes tombe. Finalement, comme j'étais la plus ancienne, comme j'avais beaucoup reçu, il m'apparaissait clair que mon tour était venu de donner moi aussi un nouvel élan au groupe. Je sens l'importance d'un groupe comme ça au sein de notre paroisse. C'est un besoin que les femmes ont de se retrouver ensemble pour briser l'isolement qu'elles vivent au foyer.

Si je recule dans le passé, j'avais beaucoup confiance en moi, j'avais le goût d'expérimenter, j'avais jamais peur de rien. Je fonçais, j'y allais et quand j'ai arrêté de travailler pour élever mes enfants, cela a été une autre histoire. J'ai sombré dans le désespoir. Juste vivre pour mes enfants et mon conjoint, ce n'était pas suffisant. Le groupe Entre-Femmes m'a redonné à nouveau mon élan, ma confiance. Maintenant que je suis à la tête du groupe, cela m'a donné le vent dans les voiles. Mon implication m'apporte énormément et cela se reflète chez moi. Je sens naître des ressources en moi, je vois tout ce que je suis capable de faire et je donne aux autres aussi. Je suis heureuse quand je donne. Et quand je vois tout ce que cela leur rapporte et comment l'existence d'un tel groupe les fait grandir , alors cela me fait vraiment plaisir et je continue de recevoir énormément à ces moments-là.

Tout le monde me sent heureuse. Cela m'a donné beaucoup d'énergie aussi. Présentement c'est drôle parce que je n'ai jamais été aussi occupée, même au temps où je travaillais, et je trouve le temps de tout faire. Je le partage mieux aussi avec ma famille immédiate et sa qualité est meilleure.

Le Projet Leader tombait pile avec mon engagement. J'allais chercher ce qu'il me fallait, les outils dont j'avais besoin pour continuer et pour encourager mon équipe. Le Projet Leader stimule mon implication. Je vais souvent chercher des idées chez vous et je les refais dans le groupe et si le projet tombait à l'eau, je serais bien malheureuse. Je vais me ressourcer beaucoup chez vous. Un gros merci!

"L'engagement, pour moi, c'est un mode de vie... Je suis pleinement nourrie par cela et je suis capable de le redonner".

PATRICIA THIBAULT

Mon engagement, pour l'aspect proprement parlé de leader , se vit au niveau du comité d'école; j'en suis la présidente. Dans la coopérative d'habitation, j'occupe le poste de secrétaire. Puis, j'anime des rencontres prénatales sur le choix du biberon ou de l'allaitement maternel et je poursuis mon action en faisant du "marrainage" d'allaitement. Je fais aussi partie du regroupement Entre-Mamans. Nous en sommes à nos premiers balbutiements quant à son orientation, ses règlements, les services offerts.

Je suis également active à la bibliothèque où je suis responsable des ateliers de lecture. Et finalement, je représente un "parent" au comité central de coordination de l'Opération Renouveau. Donc, je suis mère à temps plein et bénévole à temps plein.

D'aussi loin que je me rappelle, je pense m'être toujours impliquée. Dans mon enfance, après la messe, j'allais compter l'argent de la quête et je rentrais cela dans les livres. A l'école, j'étais souvent chef d'équipe. Dans les comités de classe, on m'élisait présidente ou vice-présidente. Au pensionnat, je présentais soit le mot de bienvenue ou encore celui de la fin. Puis j'ai rencontré mon conjoint qui était aussi impliqué que moi. Il faut dire que je suis fille unique. Cela favorisait mon goût d'être avec des gens, de connaître, de partager, d'avoir de l'information et en plus je suis curieuse. D'ailleurs, cela fait très longtemps que je rêve d'être un agent d'information.

L'engagement, pour moi, c'est un mode de vie. Je suis confortable dans le bénévolat. Je pense que cela se reflète chez les enfants. Eux aussi s'impliquent à différents endroits. Ils suivent les traces de leurs parents. Nous vivons beaucoup de complémentarité dans notre engagement.

Cette année, je peux dire que j'ai acquis une certaine force, une plus grande confiance. J'ai découvert des talents, des façons de fonctionner que je n'aurais pas découverts autrement, comme l'art de diriger sans imposer ou encore de voir à un climat harmonieux de travail. Mon engagement me rapporte beaucoup au niveau personnel, familial et culturel. Je suis pleinement nourrie par cela et je suis capable de le redonner. J'amène les gens à faire différentes démarches, à essayer de voir où ils peuvent aller pour trouver différentes ressources. Donner et recevoir.

"...moi j'y crois au bénévolat, et s'il n'y avait pas de bénévolat, il n'y aurait rien qui se passerait nulle part. Ce serait inquiétant. On a une grande part à jouer: celle d'éveiller les gens. ... le projet est une chaîne dans l'engagement social".

THÉRÈSE ALAIN

Le Projet Leader m'apportait un gros soutien. J'ai essayé toutes les méthodes, tous les trucs sur l'animation. Je me suis vue prendre plein d'idées chez vous pour les amener à la fête des bénévoles. C'est vraiment important de revaloriser la personne à travers la fête. C'est bien souvent l'encourager à continuer. En tout cas, moi j'y crois au bénévolat et s'il n'y avait pas de bénévolat, il n'y aurait rien qui se passerait nulle part. Ce serait inquiétant. On a une grande part à jouer: celle d'éveiller les gens. Par moment, on est trop individualiste.

De façon concrète, je dois dire que le Projet Leader m'a changée. Je m'aime davantage. Une rencontre qui fut importante pour moi et qui m'a ouvert les yeux était celle de "la fameuse corde à linge". Elle parlait de nos limites. Je les ai beaucoup travaillées depuis ce temps. J'avais tendance à trop ou pas assez. J'y pense tout le temps maintenant. Je suis à l'écoute de moi pour arriver à faire des choix.

Je continue de participer à ce Projet. J'ai besoin de me sentir utile, d'avoir un côté divertissant et je le retrouve au Projet Leader. C'est vraiment une sortie que je me paie. C'est gratuit. Là, je m'en vais travailler dans le plaisir, je n'ai pas de responsabilités, ni de prise en charge. C'est une détente que je m'accorde, cela fait du bien et en même temps, j'apprends plein de choses. Puis je repars avec des outils et je les partage avec mes gens dans les comités. Je souhaite de tout coeur que ça continue. J'y retrouve beaucoup d'ouverture, de solidarité, d'accueil. On attache de l'importance à l'autre personne autant que si on était deux personnes dans une chambre d'hôpital et on se rend service chacune notre tour. Le Projet est une chaîne dans l'engagement social.

Le Projet Leader m'a donné le goût de faire autre chose. Le fait que je rencontre toutes sortes de personnes engagées dans toutes sortes de mouvement, m'a donné le goût d'aller voir ailleurs. J'ai vu qu'il y avait d'autres alternatives. Il est vrai que cette année s'avérait être un temps d'arrêt pour moi, une année sabbatique. Je peux dire que j'ai hâte d'être active à nouveau pour explorer ce que j'ai entendu cette année. En effet, entendre des témoignages des autres, des idées sur comment ils s'en sont sortis, c'est très encourageant et stimulant à la fois.

"Le Projet Leader, c'est concret, c'est palpable et en plus on repart avec des outils intéressants. On passe de la théorie à la pratique et ce n'est pas long à comprendre".

LUCIE BISSONNETTE

Ma participation au Projet Leader m'a rapporté beaucoup, à différents points de vue. J'ai fait des apprentissages sur le travail de groupe et sur l'animation. Entre autre: mettre au clair les tâches de chacune, déléguer des tâches aux gens qui n'en veulent pas trop. J'ai appris aussi qu'il y a des gens qui ont absolument besoin d'avoir des notes, un dossier complet pour savoir ce qui s'est passé avant. J'ai vu que c'est normal et que c'est à nous de le leur fournir. On venait juste de vivre cette particularité dans notre organisme, et on arrive au Projet Leader et on fait un jeu pour l'actualiser.

Une autre activité du projet travaillait les quatre dimensions: les buts, les moyens, les objectifs, les personnes; si, en bout de ligne, on se rend compte que l'on ne possède pas les mêmes buts et objectifs que l'organisme, c'est peut-être que l'on n'est pas dans le bon organisme. Avec cela, on a pu revérifier, aller voir les lignes de fond de notre organisme.

De façon concrète, on a repris des activités qu'on a fait chez vous pour les présenter à notre organisme. Je pense entre autres, à une "fête des mercis". Le Projet Leader fêtait en mai et nous en juin, c'était parfait, cela nous donnait le "pep", alimentait notre contenu.

A une autre soirée, c'était la "fête des chapeaux". Je me souviens, on l'avait repris pour faire notre évaluation: "on porte son chapeau de telle manière parce que"... "J'ai pris tel chapeau parce que"... Finalement on l'adaptait à notre organisme. On repart toujours plein d'idées.

Les prises de conscience au fil des rencontres, sont précieuses. Des fois, c'est comme des révélations. Le Projet Leader, c'est tellement condensé. En deux, trois heures, tout y est. C'est concret, palpable et en plus on repart avec des outils intéressants qui sont prêts à être utilisés tout de suite. Tu as compris facilement aussi. On passe de la théorie à la pratique et ce n'est pas long à comprendre.

Le Projet doit persister car quand je vois la relève, ils ont souvent le bon vouloir, mais pas nécessairement le bagage. Il faut continuer pour la relève. J'ai suggéré fortement à l'équipe qui nous remplaçait d'aller se ressourcer chez vous et même d'amener une autre personne; on peut mieux saisir le contenu. Cela favorise une concertation et renforce beaucoup.

"C'est vraiment à travers mon engagement que j'ai puisé toute mon énergie, tout ce que je possède, toutes mes envies de bouger, de faire quelque chose dont mon besoin d'étudier".

THÉRÈSE BOUDREAU DIONNE

Il me semble que pour moi l'engagement a toujours fait partie de ma vie. J'ai vu ma mère en faire toute sa vie et moi à mon tour, j'ai poursuivi à ma façon. Quand on est conscient de ce que l'on possède, on ne peut pas faire autrement que d'avoir envie de le partager.

À un moment donné, je me suis rendue compte que j'avais le don de la parole. Ce que je disais avait de l'effet. J'ai donc pris confiance en moi et j'ai commencé à travailler. Puis le Projet Leader est arrivé. Je me suis dit que je me dois de partager le leadership que je possède avec d'autres qui ont à le découvrir. Finalement, c'est à travers tout mon engagement que je me suis vue intégrée au Projet Leader. Je me suis rendue compte que quoi que je fasse je reviens toujours à mon engagement, tout est là.

J'y ai puisé tout ce que j'ai, tout ce que je possède, toutes mes envies de bouger, de faire quelque chose, dont mon besoin d'étudier entre autres. C'est tout ça qui me fait VIVRE et AIMER VIVRE. On dit que vivre peut être lourd parfois mais vivre avec de l'ÉPANOUISSEMENT c'est autre chose. J'ai eu longtemps une marotte qui disait que je n'avais pas beaucoup d'instruction. C'est chose du passé maintenant. Je terminerai en décembre 1991 mon D.E.C. en sciences humaines à 58 ans. Cela a été vraiment une révélation, le "plus" que je cherchais. Les cours de philosophie m'ont beaucoup impressionnée. Je me suis rendue compte que c'était de mon vécu qu'ils parlaient. Je passais de la pratique à la théorie. J'avais toujours plein d'idées pour mes travaux. Quelle découverte et quelle fierté pour moi de voir que "je l'avais l'affaire". Il suffisait juste de quelqu'un pour le découvrir et me donner la poussée pour aller de l'avant.

Longtemps, je me suis valorisée à travers les autres mais maintenant ce n'est plus nécessaire. Je suis remplie de talents et je le vois.

J'ai donné et j'ai reçu beaucoup de participantes au Projet Leader. A un moment donné, il arrivait qu'elles bloquaient sur des points. Puis tout à coup, on les faisait revenir sur elles-mêmes, réfléchir, pour finalement repartir sur une base plus solide. J'ai vraiment beaucoup aimé les partages faits au projet. C'était plaisant et enrichissant.

"Je pourrais appeler ces rencontres de leader ressourcement du moment présent".

LYNE FAUST

J'étais là au début du Projet Leader, il y a 4-5 ans. Je me souviens d'un fait comique à ce moment-là: nous étions différentes participantes de différents milieux et regroupements et personne ne se définissait comme leader. Quand l'idée est venue de ces rencontres, cela avait été comme une bouée pour moi à l'époque. Parler de ce qu'est un bon leader , de ses craintes, des différentes formes de leadership, tout cela répondait à un besoin et a même pris des tournures dans mon engagement. Il y a quelque chose qui va toujours rester fondamental, c'est l'ACCUEIL. Des gens qui arrivent, qui sont nouveaux, qui ne connaissent pas la structure, qui ne savent pas à quel point c'est important d'être bien accueilli, ça c'est la force du projet. C'est devenu une valeur sûre, même pour les anciennes.

Je me rappelle souvent ma timidité, mon malaise quand j'ai débuté et je les garde toujours en souvenir pour celles qui me suivent, pour les encourager, les resituer, leur dire qu'il n'y a rien de "niaiseux" dans leur propos. C'est beaucoup de rassurer dans l'accueil. En tout cas, ce que j'ai reçu, j'ai pu le remettre dans mes différentes implications. Pour moi, le Projet Leader était un centre de ressources. Je le vois dans le sens: beaucoup de ressources, de ressourcement personnel, de support, et d'appui. Un endroit où l'on avait l'occasion de partager entre leaders, entre personnes à la tête d'un groupe, d'une équipe.

J'ai appris à oser. Au fil de mes implications, j'y ai gagné de la confiance, le goût de croire en moi, à mon potentiel, de ne pas toujours attendre que les autres me disent d'y aller moi-même. J'en suis très fière. J'ai travaillé mes points faibles et vu mes points forts aux rencontres de leaders. Je pourrais appeler ces rencontres: "un ressourcement du moment présent".

J'ai vraiment le goût d'aller plus loin et de donner à d'autres le goût d'aller plus loin. J'ai vu des personnes significatives et elles m'ont donné le goût de faire ce qu'elles font. C'est un peu comme ça dans la vie. Pour faire ce que l'on fait, comme des journées en réunion à rencontrer des gens, il faut y croire et il faut aimer cela. Cela ne peut pas faire autrement qu'on en donne le goût à d'autres. C'est un héritage pour les autres de donner le goût de l'action bénévole. Il faut quelque part que ce cela soit plus qu'intéressant, je dirais même un APPEL.

Aujourd'hui, je regarde ce chemin parcouru, je suis fière et les jeunes aussi, à la maison. C'est sûr qu'ils en bénéficient. Aussi les plus vieux s'impliquent à leur façon.

5. LES OUTILS PÉDAGOGIQUES

Ce chapitre offre différents thèmes, dont les activités de départ, de formation, de ressourcement et de fête pour outiller les personnes responsables d'organismes ou de groupes.

D'autres thèmes vus au Projet Leader ne sont pas abordés dans ce chapitre parce qu'ils correspondaient à des besoins particuliers ou faisaient appel à des personnes-ressources venant de l'extérieur. Ce sont:

- ✓ La publicité.
- ✓ Le Curriculum vitae.
- ✓ Une table ronde de différents services:
  - . Accès-Montréal.
  - . C.L.S.C.
  - . Loisir et développement communautaire.
  - . CREP.
- ✓ La loi 107: référence à la fédération des comités d'école.

Vous trouverez à la fin de ce chapitre, différents macarons adaptés aux thèmes et pouvant être distribués aux participants, au début des rencontres, comme accueil.

LES ACTIVITÉS DE DÉPART

- ❒ **Si t'es... t'embarques.....23**
- ❒ **L'élan.....25**
- ❒ **Le recrutement 27**
- ❒ **Du rêve à la réalité 28**

ACTIVITÉ DE DÉPART

SI T'ES... T'EMBARQUES.

OBJECTIFS:

Relancer le Projet.
Analyser les besoins.
Déterminer le programme pour l'année.

MOYENS

1. Mini-jeu - mini-bus.
2. Autobus en marche.
3. Feuille de route.
4. Horaire de voyages organisés.
5. Évaluation.

DÉMARCHE

1. Susciter une conversation improvisée entre le chauffeur (le responsable) et un participant, en parlant de l'engagement, des motivations et du pourquoi de la continuité.

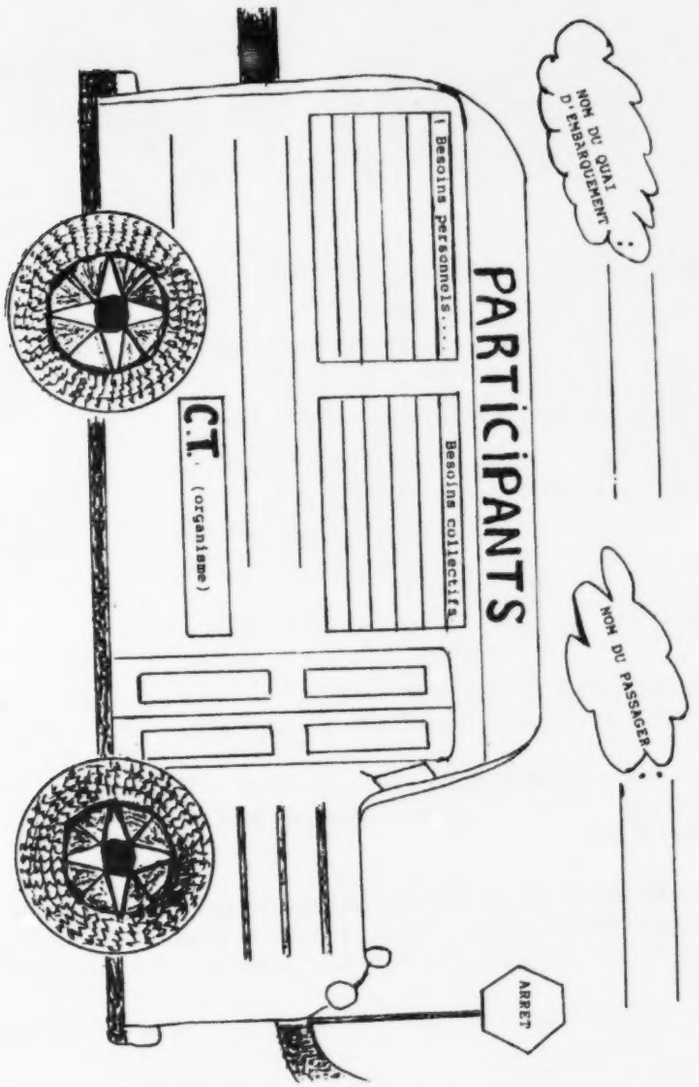
2. Déterminer plusieurs quais d'embarquement (différents postes, comités, tâches, responsabilités, etc.) Chacun choisit son quai, reçoit des informations pertinentes suivies d'un échange.

3. Remettre une feuille de route (voir l'exercice #1) qui recueille les besoins individuels et collectifs. En prendre connaissance, à travers un échange des besoins personnels et de ceux communs au groupe, afin de déterminer les sujets de rencontre pour l'année.

4. Faire un calendrier des rencontres indiquant le jour, l'heure et le lieu convenant au plus grand nombre.

5. Demander aux participants leurs commentaires face aux objectifs et au contenu de la démarche, en utilisant votre créativité (j'achète ma passe... une série de billets, etc.)

Exercice # 1


PARTICIPANTS
Besoins personnels....
Besoins collectifs
C.T. (organisme)
NOM DU QUAI D'EMBARQUEMENT :
NOM DU PASSAGER :
ARRET

ACTIVITÉ DE DÉPART

L'ÉLAN

OBJECTIFS:

Recueillir les besoins, les thèmes de réflexion pour l'année (ou une période donnée)

Déterminer le programme

Identifier les disponibilités.

MOYENS

1. La gamme de l'organisme.
2. Atelier de musiciens.
3. Cueillette des besoins.
4. Feuille de musique.
5. Évaluation.

DÉMARCHE

1. Reproduire la gamme sur un tableau ou un grand carton (voir A de l'exercice #2).

2. Réunir les "musiciens" participants qui se présentent en identifiant l'instrument qu'ils vont jouer cette année, c'est-à-dire, leur implication. (voir B de l'exercice #2)

3. Remettre une feuille illustrant des éléments de musique pour faire connaître leurs besoins (voir C de l'exercice #2)

4. Distribuer la feuille de disponibilité (voir D exercice #2)

5. Procéder à l'évaluation en demandant "sur quelle note repars-tu?".

Exercice # 2

A-

DO	DONNONS DE L'ÉLAN	SOL	SOLIDARISONS-NOUS
RÉ	RÉVEILLONS-NOUS	LA	L'ANNÉE SERA BELLE
MI	MISONS SUR NOS RESSOURCES	SI	SI NOUS NOUS Y METTONS
FA	FAÇONNONS DES LIENS		

(cette gamme n'est qu'une suggestion, l'organisme peut en faire une autre si bon lui semble)

B- ATELIERS DE MUSICIENS (20 minutes)

OBJECTIFS:
- ❒ mieux connaître quelques personnes
- ❒ intégrer les nouveaux venus
- ❒ créer des liens

1- Quelle est ta place dans l'orchestre ? (l'organisme)
Es-tu le chef d'orchestre?
Sinon, de quel instrument joues-tu? (ton rôle, ta responsabilité dans ton milieu, comment te vois-tu...)

2- Qu'est-ce qui t'as amené(e) à t'impliquer dans cet organisme?

3- Ce qui t'amène à notre Festival de Musique?

C- CETTE ANNÉE AS-TU BESOIN?.....

...d'information

...de rehausser mon engagement
...d'être plus efficace

...d'être capable de choisir, de ralentir
...de garder l'équilibre
...d'apaiser les tensions

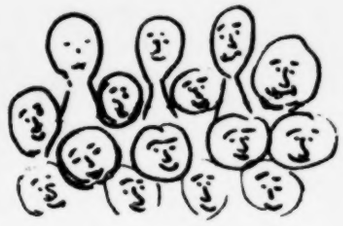
...de réflexion
...de ressourcement
...d'autres choses

D- QUAND ES-TU DISPONIBLE?

	A.M.	P.M.	SOIRÉE
Lundi	____	____	____
Mardi	____	____	____
Mercredi	____	____	____
Jeudi	____	____	____
Vendredi	____	____	____
Autres disponibilités	_____		

ACTIVITÉ DE DÉPART

LE RECRUTEMENT



OBJECTIFS:

Aller chercher des personnes pour renforcer l'équipe.
Connaître les richesses de chacun.
Élargir leur champ d'action.
Créer un climat d'appartenance et de solidarité.

MOYENS

1. Contacts personnels.
2. Publicité.
3. Soirée d'information.
4. Inscription.
5. Évaluation.

DÉMARCHE

1. Rejoindre dans l'entourage immédiat: des amis, parents, voisins et lieux de connaissances (paroisse, école, loisirs, etc.) et présenter l'organisme avec ses objectifs, soit verbalement, soit à l'aide d'un feuillet.

2. S'aider des journaux locaux, des centres communautaires, des autres groupes du milieu et des médias d'information pour faire connaître l'organisme et ses objectifs.

3. a)Organiser une soirée d'information pour sensibiliser l'assistance au bien-fondé de l'organisme. Susciter les intérêts des personnes présentes à adhérer à l'organisme, d'une façon dynamique (présentation des activités au moyen de photos, de témoignages, d'un livre historique, d'un vidéo, de diapositives, etc.)
   b)Échanger sur leurs intérêts personnels et leur désir de s'impliquer et de relever des défis.

4. Prévoir une période d'inscription à la fin de la soirée et demander leur disponibilité et leur champ d'intérêt.

5. Procéder à l'évaluation du degré de satisfaction de la rencontre.

ACTIVITÉ DE DÉPART

DU RÊVE À LA RÉALITÉ

OBJECTIFS:

Prendre conscience d'une réalité à améliorer.
Élaborer un rêve d'action communautaire.
Réaliser ce rêve ou cette réalité.

MOYENS

1. Présentation d'une grille.
2. Nuage - brique.
3. Ateliers.
4. Recherche de solutions.
5. Plénière.
6. Évaluation.

DÉMARCHE

1. Prendre connaissance de la grille (voir page 33) et donner des explications.
2. a) Distribuer une feuille sur laquelle est dessinée un nuage et une brique (voir exercice 3);
   b) dans le nuage inscrire un rêve d'action communautaire et/ou inscrire dans la brique une réalité que l'on rêve d'améliorer.
3. Partager en atelier les rêves à réaliser et les réalités à construire. S'entendre sur un seul rêve et une réalité.
4. Référer à chacune des dimensions de la grille et décrire le cheminement possible qui peut être fait pour le rêve à réaliser et la réalité à construire. Pour faciliter la tâche, remettre à chaque participant 5 feuilles qui reproduisent dans le coin le carré à travailler (voir Portrait de groupe, Thèmes de formation, à la page 32). La première feuille doit rappeler le carré central, départ de tout projet ou de toute action (voir page 33)
5. Présenter, en plénière, le travail fait en ateliers et permettre un échange sur un éventail d'actions possibles.
6. Procéder à l'évaluation en recueillant les commentaires de cette démarche.

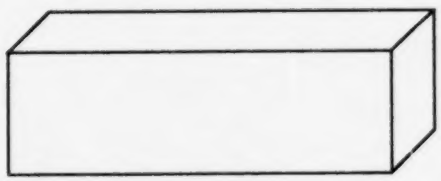
Exercice #3

INSCRIS UN RÊVE D'ACTION COMMUNAUTAIRE

Dans ton engagement... as-tu un rêve à réaliser?
ou... une réalité à construire?

Tu te sers de l'une ou l'autre des figures

INSCRIS UNE RÉALITÉ QUE TU RÊVES D'AMÉLIORER

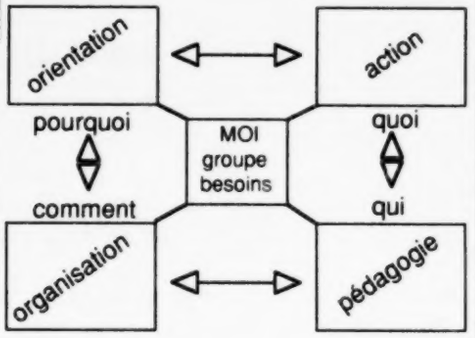


LES THÈMES DE FORMATION

- ❒ Les quatre dimensions d'un groupe: 31
  - Le POURQUOI 36
  - Le QUOI 39
  - Le QUI.....42
  - Le COMMENT 52
- ❒ En responsabilité 59
- ❒ La bonne clef.....69
- ❒ Le travail d'équipe 78
- ❒ "Je suis ressource, mon organisme est ressource, nous utilisons des ressources". 82
- ❒ La violence et ses secrets 84

THÈME DE FORMATION

LES QUATRE DIMENSIONS D'UN GROUPE



OBJECTIFS:

Bien saisir le contenu des quatre dimensions

Poser un diagnostic sur l'organisme et/ou groupe et l'évaluer

Identifier les difficultés

Apporter les corrections et solutions appropriées

MOYENS

1. Portrait de l'organisme et/ou groupe.
2. présentation de la grille.
3. Diagnostic.
4. Évaluation.

DÉMARCHE

1. a) Distribuer la feuille "Portrait de groupe" (exercice 4)
   b) Faire remplir chacun des carrés selon les instructions

2. a) Donner des informations concernant les quatre dimensions le POURQUOI- (l'orientation), le QUOI - (l'action) , le QUI - (la pédagogie), le COMMENT- (l'organisation) à partir des outils pédagogiques qui suivent (pages 33-36-39-42-52)
   b) Distribuer cette grille (exercice 5) et s'arrêter dans un premier temps sur le carré central GROUPE-BESOINS (voir page 34)

3. a) Utiliser l'instrument "Diagnostic sommaire" (exercice 6) de façon à mieux cerner les forces et les faiblesses.
   b) Amener les participants à poser eux-mêmes le diagnostic de leur organisme et/ou groupe, et à entrevoir les solutions possibles.

4. a) Procéder à l'évaluation et vérifier le degré de satisfaction de cette rencontre.
   b) Voir la pertinence et la possibilité de réfléchir sur chacune des quatre dimensions séparément (voir les outils pédagogiques suivants:page39-39-42-52)

Exercice # 4

PORTRAIT DE GROUPE*

Disposez toutes les informations que vous possédez sur votre groupe dans l'un ou l'autre des blocs ci-dessous, selon que cette information répond à l'une ou l'autre des questions.

Inscrivez ces informations sur quatre grands cartons séparés;
* soyez claires, précises et factuelles.

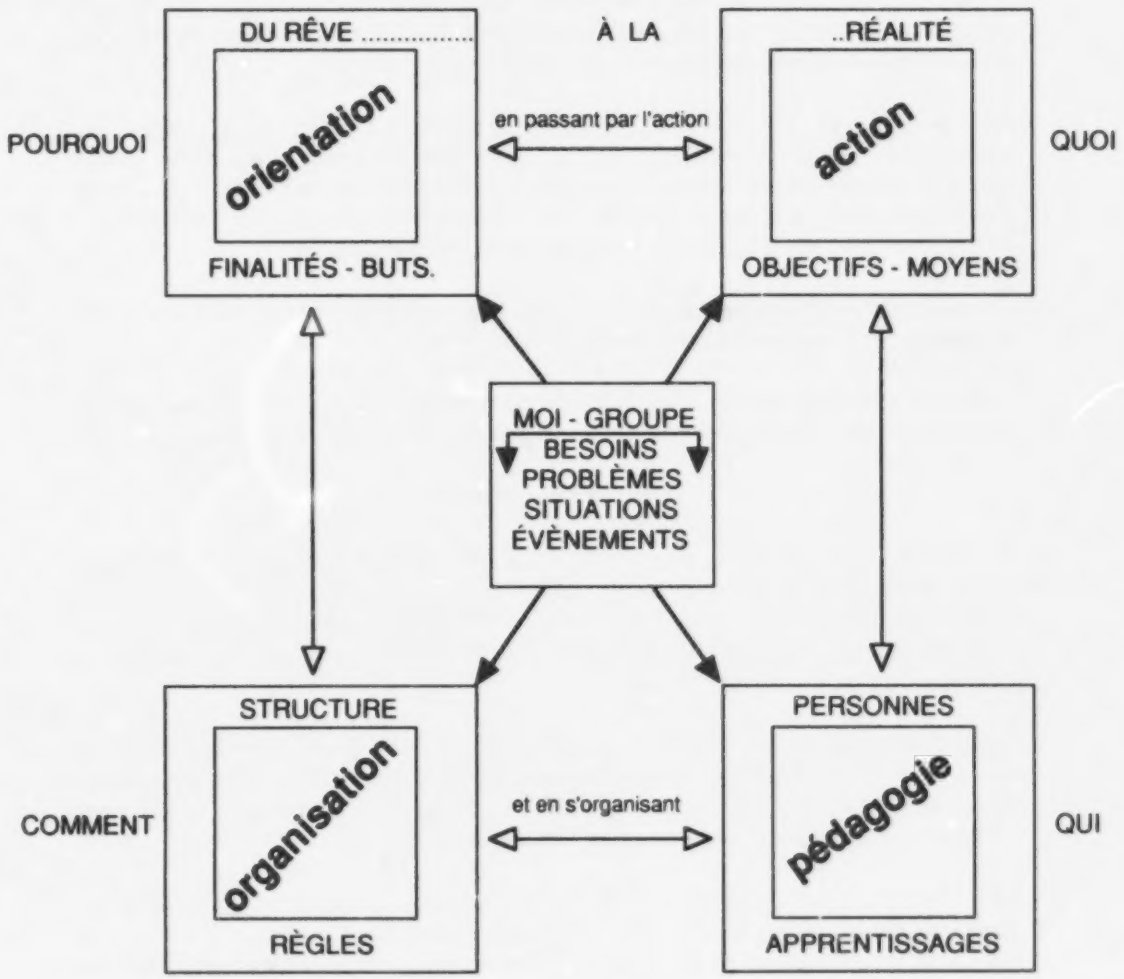
* Une couleur différente par dimension.

POURQUOI Quels sont les buts de votre groupe ?	**QUOI** Quelles sont les principales interventions, activités et actions de votre groupe ?
COMMENT Quelles sont les structures et modes de fonctionnement de votre groupe?	**QUI** Qui sont les membres de votre groupe ? Quel rôle jouent-ils?

*Tiré de: "LES OUTILS POUR L'ACTION COMMUNAUTAIRE" du Ministère de l'Éducation; D.G.E.A. - 1983

Exercice #5

LES QUATRE DIMENSIONS D'UN GROUPE*



Tiré de: "LES OUTILS POUR L'ACTION COMMUNAUTAIRE" du Ministère de l'Éducation; D.G.E.A. - 1983

Texte d'appui

LES QUATRE DIMENSIONS D'UN GROUPE*

Tout groupe ou organisme, dès qu'il existe, implique dans sa dynamique même quatre dimensions essentielles. La compréhension claire et l'articulation cohérente de ses quatre dimensions sont déterminantes pour l'existence d'un groupe.

Nous pouvons les résumer par quatre petits mots: le pourquoi, le quoi, le qui, le comment. Ce sont quatre questions que tout groupe se pose à un moment ou l'autre et auxquelles il tente de répondre. Bien saisir ce qui est sous-entendu par ces quatre questions permet d'y répondre avec plus de rigueur, de clarté, de poser un diagnostic sur un groupe, de l'évaluer, d'identifier ses difficultés et aussi d'y apporter les corrections et solutions appropriés.

Ces quatre dimensions ne sont ni statiques, ni étanches: elles évoluent constamment et sont en interaction dynamique les unes par rapport aux autres.

Nous allons devoir les séparer pour mieux cerner et expliquer chacune d'elles; elles forment cependant un tout. Chacune est importante et ne doit pas être négligée au détriment des autres.

GROUPES - BESOINS

Ce qui est à l'origine de la naissance d'un groupe, ce sont des besoins qu'éprouvent individuellement les personnes qui le forment. Le groupe devient un moyen, une façon de satisfaire et de répondre à ces besoins. Ces besoins peuvent être de toutes sortes et plus ou moins précis au départ. Ils se traduisent souvent par un problème que l'on veut résoudre, une situation que l'on veut changer ou améliorer.

Ainsi, le besoin de mieux se loger pourra aboutir à la mise sur pied d'un groupe en vue de former une coopérative de logement; le besoin de réduire les coûts de l'épicerie à un comptoir alimentaire; le besoin d'une ressource pour faire garder les enfants, à une garderie; le besoin d'espace vert, d'un groupe pour préserver l'environnement.

Ces divers besoins que portent les personnes au point de départ sont très importants; il ne faut pas les ignorer car ils sont la motivation des personnes à s'engager, à faire partie d'un groupe et à y demeurer. Lorsqu'un groupe ne satisfait plus aux besoins de la majorité de ses membres ou tente de les nier, ceci entraîne des tensions, des remises en question, une démobilisation et peut conduire à l'éclatement du groupe.

*Tiré de: "LES OUTILS POUR L'ACTION COMMUNAUTAIRE" du Ministère de l'Éducation; D.G.E.A. - 1983

Exercice #6

DIAGNOSTIC SOMMAIRE*

1. À partir de la connaissance que vous avez des quatre dimensions d'un groupe, reprenez le portrait de votre groupe et:

   - Replacez, s'il y a lieu, des informations au bon endroit
   - Complétez le portrait, si vous avec oublié des informations importantes.

2. Maintenant que vous disposez des informations nécessaires, vous êtes en mesure de poser un diagnostic sommaire sur votre groupe.

   - Pour chacune des quatre dimensions, quelles sont les forces et faiblesses que vous identifiez?

   - Quelles sont les causes de ces forces et faiblesses?
   - Quelles en sont les conséquences sur la vie de votre groupe?
   - Quelle est la dimension la plus privilégiée? Pourquoi?
   - Quelle est la dimension la plus négligée ? Pourquoi?
   - Chacune des quatre dimensions est-elle articulée, cohérente par rapport aux autres?

*Tiré de: "LES OUTILS POUR L'ACTION COMMUNAUTAIRE" du Ministère de l'Éducation; D.G.E.A. - 1983

THÈME DE FORMATION

LES QUATRE DIMENSIONS - "LE POURQUOI"

OBJECTIFS:

S'interroger sur les finalités et buts du groupe.
Réfléchir sur le sens de l'engagement personnel.
Identifier ses valeurs et ses choix.

MOYENS:

1- Référence aux écrits du groupe/ou organisme.
2- Feuillet déclencheur de réflexion.
3- Texte d'appui.
4- Évaluation.

DÉMARCHE

1- a) Connaître les objectifs du groupe ou de l'organisme en consultant les écrits (ex: charte, règlements, etc.)
b) Se demander si actuellement ces objectifs sont respectés et dans quelle mesure ils sont atteints.

2- Distribuer à chacun et s'aider du feuillet déclencheur (exercice 7) pour vérifier ses propres buts en concordance avec ceux de l'organisme ou groupe.

3- Compléter la réflexion avec le texte d'appui sur les orientations (page 38) et le distribuer à la fin de la rencontre.

4- a) Procéder à l'évaluation avec les questions suivantes:
"Quelles sont tes découvertes?" " Comment tu te situes maintenant?" "Y a-t-il des ajustements à faire?"
b) Proposer la possibilité de continuer la réflexion sur la deuxième dimension: LE QUOI.

Exercice # 7

Concordance ?--- Satisfaction ?------ Ajustements ?---- Réponse ?----???????

Comment tu te situes maintenant ?

Quelles sont tes découvertes ?

Texte d'appui

POURQUOI - ORIENTATION*

Lorsque les membres d'un groupe se posent la question suivante: "Pourquoi existons-nous ou voulons-nous exister?", ils s'interrogent alors sur les finalités (fins, buts) et sur l'orientation du groupe.

L'orientation d'un groupe exprime à la fois:

- sa vision de l'être humain, sa conception de l'histoire;
- ses options, ses valeurs et ses choix;
- son analyse globale de la réalité soit au plan économique, politique, social, soit à tous ces niveaux à la fois.

L'orientation d'un groupe le distingue d'un autre et définit sa raison d'être. Très souvent, l'orientation est floue et peu explicite. Il est très important de la définir et de la préciser car elle constitue la colonne vertébrale du groupe à partir de laquelle les autres dimensions vont prendre un sens particulier et s'articuler.

Cette orientation va se traduire soit dans les objets inscrits aux lettres patentes, si le groupe est incorporé, soit dans un texte d'orientation, de plate-forme politique, de déclaration de principes ou dans les prises de position.

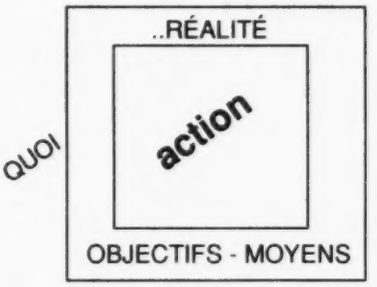
Il importe que le groupe, au début, évite de s'éterniser sur ce sujet en d'interminables débats jusqu'à ce que la ligne juste soit enfin trouvée. Cela conduit souvent à une démobilisation.

Il serait faux de croire que l'orientation est définie une fois pour toutes, figée dans le béton. Elle évolue et s'enrichit à partir de la vie, des événements, de l'action et des personnes. L'orientation donne du souffle et de l'ampleur à un groupe car elle est porteuse de son utopie, c'est-à-dire de ce rêve réalisable mais non encore réalisé; cette alternative nourrit et inspire les personnes engagées dans une transformation du réel et de l'histoire.

* Tiré de: "LES OUTILS POUR L'ACTION COMMUNAUTAIRE" du Ministère de l'Éducation D.G.E.A. 1983

THÈME DE FORMATION

LES QUATRE DIMENSIONS - "LE QUOI"



OBJECTIFS:

Analyser la situation de l'organisme ou groupe pour identifier les problèmes à résoudre.

Choisir des objectifs précis et les planifier dans un projet d'action.

Donner des pistes pour évaluer le projet d'action.

MOYENS:

1- Feuillet déclencheur.
2- Texte d'appui.
3- Évaluation.

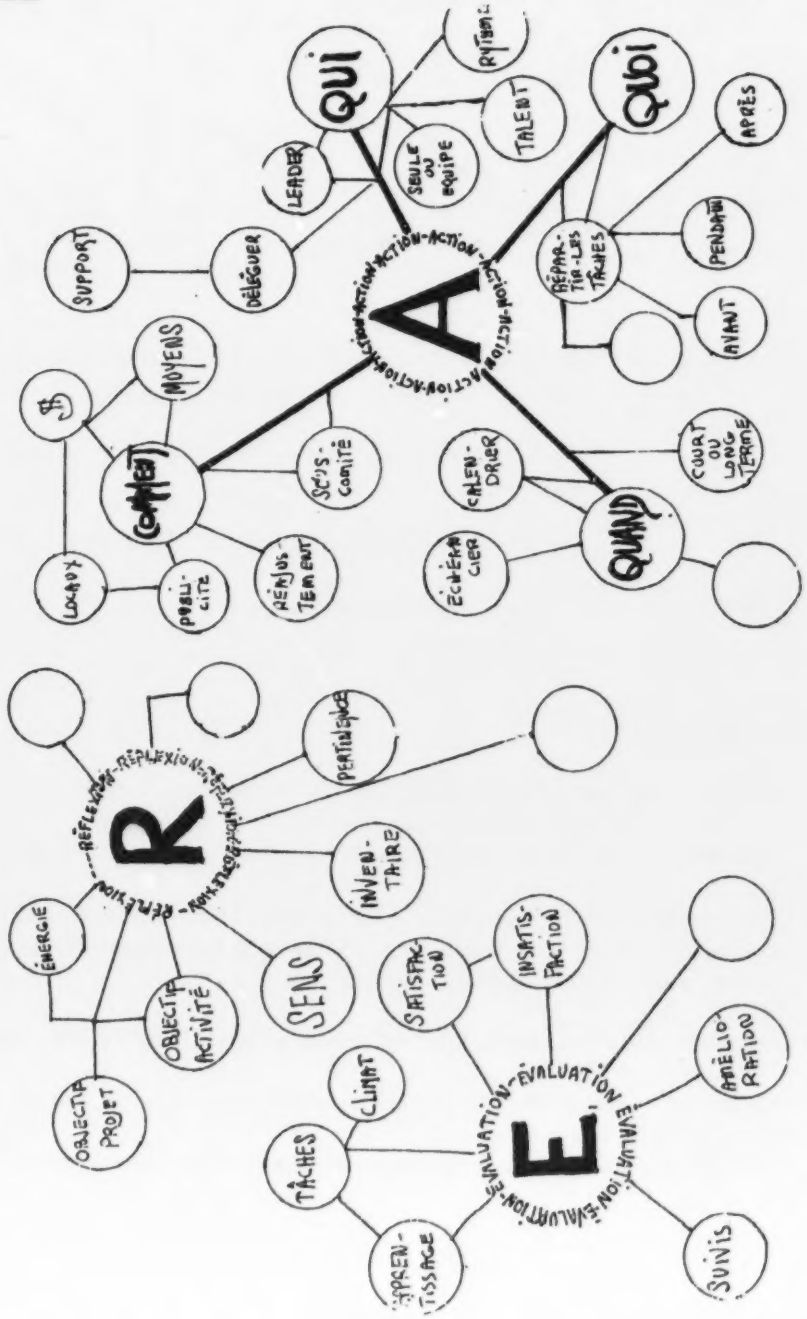
DÉMARCHE

1- a) A partir du slogan "s'engager c'est passer à l'action" chacun exprime au groupe comment il vit cette réalité dans son milieu
   b) Identifier les difficultés rencontrées et les moyens trouvés pour les surmonter..

2- Distribuer à chacun et s'aider du feuillet déclencheur (exercice 8) pour mieux regarder les différents volets de toute action, c.a.d., Action-réflexion- évaluation, et compléter les cercles vides en y inscrivant ses propres idées.

3- a) Compléter sa réflexion avec le texte d'appui sur l'action (page 41) et le distribuer à la fin de la rencontre.
   b) Procéder à l'évaluation pour recueillir les commentaires et les découvertes faites lors de cette démarche.
   c) Proposer la possibilité de continuer la réflexion sur la troisième dimension: LE QUI.

Exercice # 8


QUI
QUOI
A
SUPPORT
DÉLÉGUER
LEADER
SEULE OU EQUIPE
TALENT
RYTHME
APRÈS
PENDANT
AVANT
RÉPARTIR LES TÂCHES
MOYENS
SENS/ COMITÉ
POSSIBILITÉ
BÉNÉFICES TEMENT
COMMENT
CHÉRIR
ÉCHÉANCIER
COURT OU LONG TERME
QUAND
R
PERTINENCE
INVENTAIRE
ÉNERGIE
OBJECTIF ACTIVITÉ
SENS
OBJECTIF PROJET
E
INSATISFACTION
SATISFACTION
AMÉLIORATION
CLIENT
TÂCHES
APPRENTISSAGE
SUIVIS

Texte d'appui

LE QUOI - L'ACTION*

Savoir où aller, c'est une chose, mais décider quoi faire pour y arriver, pour atteindre le but visé, c'est autre chose. Le QUOI dans un groupe, c'est la dimension de l'action. L'action incarne l'orientation, dans la réalité. L'action modifie et transforme le réel pour le rapprocher de plus en plus de l'utopie et la réaliser.

L'action dont il est question ici ne ressemble en rien à l'activisme (l'action pour l'action) qui surgit de façon spontanée, souvent de manière répétitive et qui, finalement, est totalement inefficace parce qu'il n'a pas changé un pouce carré de la réalité.

Elle a pourtant exigé énormément d'énergies. L'action est un processus intégré où la réflexion a autant d'importance que l'agir lui-même. Elle peut être à court, à moyen ou à long terme, elle peut prendre de multiples formes mais, dans tous les cas, elle suppose:

- Une analyse de la situation pour identifier les problèmes que l'on veut résoudre.
- Le choix d'objectifs précis.
- La planification de ces objectifs dans un projet articulé.
- L'évaluation.

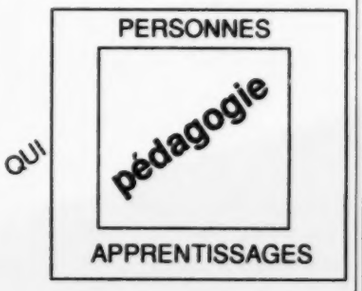
Il est très important pour un groupe de mieux structurer et solidifier l'action et cela en regard des autres dimensions.

Tout autant que l'activisme démobilise, l'action mobilise et permet au groupe de se connaître, de connaître le réel, de s'y confronter, de vérifier son analyse de la situation et de la corriger si nécessaire.

* Tiré de: "LES OUTILS POUR L'ACTION COMMUNAUTAIRE" du Ministère de l'Éducation D.G.E.A. 1983

THÈME DE FORMATION

LES QUATRE DIMENSIONS - "LE QUI"



OBJECTIFS:

S'interroger sur qui sont les personnes du groupe ou de l'organisme
Reconnaître l'importance de ces personnes.
Développer une meilleure pédagogie d'apprentissage.

MOYENS:

1- Activité diplôme.
2- Travail en atelier.
3- Modes de fonctionnement.
4- Plénière sur les conditions d'apprentissage.
5- Textes d'appui.
6- Évaluer c'est apprendre.
7- Évaluation de la rencontre.

DÉMARCHE

1- a) Distribuer les diplômes (voir modèle exercice 9) après y avoir inscrit sur chacun un apprentissage différent, Ex: animer un comité - dépasser un échec - aller chercher du monde - présenter un projet - rédiger des rapports - faire un journal - accepter la critique - etc.

b) Demander aux participants de choisir un apprentissage qui les rejoint et compléter la deuxième ligne avec un autre apprentissage qu'il ont déjà fait (voir exemples dans le texte Activité-diplôme, exercice 10)

2- Discuter en atelier les questions suivantes: "Qui est celui qui apprend?" "D'où vient-il?" "Avec quoi arrive-t-il?" "Que veut-il?" Faire suivre d'une plénière pour échanger.

3- a) Donner à chaque participant un papier sur lequel est écrit un mode de fonctionnement qu'il doit exprimer à sa manière, au groupe, pour que celui-ci l'identifie. (voir feuille Modes de fonctionnement, exercice 11)

b) Permettre aux participants de découvrir les différentes façons de fonctionner ou d'apprendre des personnes avec lesquelles ils ont à travailler.

4- Faire ressortir en plénière les différentes conditions qui facilitent ou nuisent à l'apprentissage.

5- Distribuer des textes d'appui concernant "le Qui" et l'apprentissage des adultes pour poursuivre la réflexion. (pages 47-48-49-50-51)

6- Évaluer, c'est apprendre. Proposer d'écrire sur la troisième ligne du diplôme ce que le participant a appris durant cette activité.

7- a) Procéder à l'évaluation en ajoutant au diplôme un ruban de couleur choisi par le participant, en lien avec le sentiment de satisfaction ou de non-satisfaction, au sujet de la rencontre.

b) Proposer la possibilité de continuer la réflexion sur la quatrième dimension: "Le COMMENT".(1)

(1) Il serait préférable pour cette dimension de s'accorder un temps d'environ cinq à six heures, soit une seule journée ou deux soirées.

Exercice # 9

diplôme

je reconnais avoir appris, dans mes différentes implications :

A tenir compte des autres

A _____

A _____

En foi de quoi, je tiendrai compte, dans mes relations avec les autres, des différentes conditions et modes d'apprentissage de l'adulte.

par: _____

date: _____

APPOSER ICI LE SCEAU DE L'ORGANISME OU FIXER UN ROND DORE

Exercice # 10

ACTIVITÉ-DIPLÔME

Dans l'implication sociale, chacune apprend quelque chose, et comme nous vous connaissons, nous avons déjà écrit un "acquis" qui vous rejoint. On demande à chaque participante d'ajouter ce qu'elle a appris d'autre. Voici la liste que nous avons recueillie:

- aller chercher le monde
- trouver des idées nouvelles
- animer un comité
- respecter les idées des autres
- accepter les idées des autres
- présenter un projet
- tenir compte des autres
- organiser des activités
- apporter de la motivation
- prendre ma place
- accepter les gens comme ils sont
- administrer un budget d'organisme
- avoir des idées communautaires
- fonctionner en groupe
- avoir de l'assurance, de la confiance
- aller chercher des fonds
- travailler en groupe
- défendre mes idées
- partager, donner, écouter
- faire un journal
- faire confiance aux autres
- surmonter les obstacles
- défoncer les barrières
- aller chercher de l'information
- communiquer avec l'entourage
- être sensibilisée aux problèmes des femmes
- défendre mes droits
- être leader d'un groupe
- identifier les besoins des gens et mieux les cerner
- accepter les critiques
- écouter les autres, sans juger
- découvrir mes valeurs
- donner selon mon rythme et mon potentiel
- développer des attitudes d'écoute
- respecter l'autonomie des autres
- déléguer des tâches

Exercice # 11

MODES DE FONCTIONNEMENT

Chaque participant reçoit un papier sur lequel est écrit un mode de fonctionnement qu'il doit exprimer, à sa manière, au groupe pour que celui-ci l'identifie. Deux à deux, le duo s'exerce un moment pour rendre l'idée.

Il y a ceux ou celles qui.....

...apprennent et fonctionnent mieux dans un cadre souple, sans trop de structure;
...ont besoin de structures pour apprendre et fonctionner.
...apprennent en se lançant dans de grandes actions, en posant des gestes importants;
...apprennent en posant une série de petits gestes, en commençant par de petites actions;
...qui ont appris à éviter les risques - qui ont appris en prenant des risques;
...apprennent à partir d'eux-mêmes, en inventant leur propre modèle;
...apprennent en imitant les autres, en suivant certains modèles;
...apprennent mieux dans un groupe, aiment à travailler en groupe;
...apprennent mieux seules, aiment mieux travailler seules;
...qui dans l'action sont plus pessimistes, sont conscient/es des réalités difficiles;
...qui dans l'action sont optimistes et voient toujours le bon côté des choses;
...apprennent en voyant une situation, un problème, à partir des détails;
...apprennent en voyant une situation, un problème, globalement, dans un tout ;
...apprennent et se mettent en action à partir de l'expérience des autres, du véu de la collectivité;
...apprennent et se mettent en action à partir de leur propre expérience, de leur propre vécu;
...apprennent en écoutant, sentant moins le besoin de s'exprimer;
...apprennent en parlant beaucoup, en s'exprimant beaucoup;
...ont appris en étant plus prudents, en faisant attention de ne pas défoncer les portes;
...ont appris en s'avançant, en fonçant, en défonçant les portes;
...ont besoin de savoir où elles vont, avant d'entreprendre une action;
...se lancent dans une action sans avoir toutes les données et sauront où ils/elles vont, au fur et à mesure;
...vont droit au but, sont directs/es; - font des détours pour atteindre leur but et n'affrontent pas directement;
...dans l'apprentissage de l'action sont intuitifs et suivent leurs feelings, leurs sentiments;
...dans l'apprentissage de l'action sont plus rationnels/les, moins branchés/es sur leurs feelings;
...veulent immédiatement agiret apprennent dans l'action, par l'action;
...veulent réfléchir plus longtemps avant de se lancer dans l'action et apprennent avant par la réflexion ;
...apprennent davantage à partir d'idées concrètes - en discutant des idées abstraites;
...prennent plus de temps pour saisir, qui apprennent plus lentement, ont besoin de plus de temps pour réfléchir;
...apprennent vite, qui comprennent vite, qui saisissent vite.

Texte d'appui

LE QUI - LES PERSONNES*

Chronologiquement, la première dimension qui existe dans un groupe, sans laquelle celui-ci n'aurait jamais vu le jour, c'est le QUI, c'est-à-dire les PERSONNES qui le composent. Sans elles, point de groupe! C'est une évidence.

La pédagogie de l'action, c'est tenir compte des personnes, c'est comment être et fonctionner dans un groupe pour qu'il soit un lieu de prise en charge individuelle et collective, pour que les personnes s'approprient le groupe, ses orientations, son action et ses décisions.

Cette pédagogie se fonde sur deux principes importants:

- l'implication dans un groupe; l'action constitue une forme d'apprentissage importante;
- la personne n'est pas l'objet de l'action, mais en est le sujet premier, le moteur et le levier principal.

La pédagogie dans un groupe s'applique au double niveau individuel et collectif; elle ne privilégie pas l'individu au détriment du groupe et de ses objectifs, mais elle refuse de sacrifier les personnes à la cause, si noble soit-elle. En somme, elle se situe nettement en équilibre entre ces deux rôles et fait la jonction dynamique entre les deux.

La pédagogie est souvent ignorée, voire niée. Les plus belles orientations du monde, l'action la mieux planifiée, l'organisation la plus complète ne seront pas efficaces à long terme si elles ne sont pas assumées, partagées par les personnes et ce, de manière consciente et libre.

Tenir compte de cette dimension dans un groupe, c'est accepter de partir d'où les gens sont, de respecter la diversité de leur apport et de leur rythme. C'est consentir à prendre le temps qu'il faut, puisque nous ne referons pas l'histoire en un jour et que d'autres continueront après nous. Il est donc de première importance de développer une pédagogie au sein d'un groupe, articulée avec les autres dimensions. C'est la viabilité du groupe qui en dépend.

Tiré de: "LES OUTILS POUR L'ACTION COMMUNAUTAIRE" du Ministère de l'Éducation D.G.E.A. 1983

Texte d'appui

I - DÉFINITION DE L'APPRENTISSAGE*

- Mouvement d'échange avec la réalité par lequel l'individu croît, c'est-à-dire réalise son potentiel.

- Modification du comportement qui s'opère dans un sens positif et qui rejoint:

❒ le savoir (connaissances théoriques, idées, hypothèses);
❒ le savoir-faire (connaissances techniques, habiletés);
❒ le savoir-être (perception, comportement, personnalité profonde).

II - CARACTÉRISTIQUES DE L'APPRENTISSAGE CHEZ L'ADULTE*

- Capacité naturelle d'apprendre.
- Bagage d'expériences positives et négatives.
- Liberté, autonomie, auto-détermination.
- Besoin, motivation intrinsèque et extrinsèque.
- Désir d'actualisation de soi: savoir, savoir-faire, savoir-être.
- Apprentissage par l'action.
- Intégration du processus de changement à sa propre existence.

*Tiré de: "Notes Andragogiques" du Secteur des Sciences Familiales
Service de l'Éducation aux Adultes C.E.C.M. 1977 (41-50050)

Texte d'appui

III - PRINCIPES DE L'APPRENTISSAGE CHEZ L'ADULTE*

1. L'apprentissage est une expérience qui se passe à l'intérieur de l'élève et qui reçoit de lui son impulsion.

2. Apprendre, c'est découvrir le sens et la pertinence de certaines idées pour soi-même. Il est plus facile à quelqu'un d'assimiler et de se servir des idées qui ont quelque rapport avec ses besoins et ses problèmes.

3. L'apprentissage (modification de comportement) est le fruit de l'expérience. Informer n'est pas suffisant pour faire apprendre.

4. L'apprentissage est une oeuvre de collaboration. Le travail de groupe encourage l'apprentissage et permet à chacun d'acquérir un sens aigu de son identité propre.

5. L'apprentissage est un phénomène progressif. Un changement d'attitude exige patience et longueur de temps.

6. L'apprentissage est parfois une opération douloureuse. Changer d'attitude veut souvent dire abandonner des croyances, des idées et des échelles de valeurs de tout repos.

7. L'apprentissage doit tirer parti des immenses ressources que la personne recèle. La plus grande richesse dont on dispose pour apprendre, c'est soi-même.

8. Apprendre est un processus aussi émotionnel qu'intellectuel. L'apprentissage fait appel à tout l'être. Lorsque les pensées et les sentiments sont en harmonie, l'assimilation des connaissances est à son maximum. Pour disposer les gens à apprendre, il faut s'occuper d'eux avant de se préoccuper du but.

9. Chacun a une façon personnelle de régler les problèmes et d'apprendre. Il faut aider les gens à prendre conscience de leur façon habituelle de régler les problèmes et à apprendre à l'améliorer.

*Tiré de: "Notes Andragogiques" du Secteur des Sciences Familiales
Service de l'Éducation aux Adultes C.E.C.M. 1977 (41-50050)

Texte d'appui

IV - CONDITIONS QUI FACILITENT L'APPRENTISSAGE CHEZ L'ADULTE*

1. L'apprentissage est plus facile dans une ambiance qui favorise la participation.

2. L'apprentissage est plus facile lorsque l'animateur permet de préciser ce dont l'individu et le groupe ont besoin, avant de décider des sujets à étudier, lorsque l'individu découvre ce que les connaissances en cause signifient pour lui.

3. L'apprentissage est plus facile lorsque chacun reconnaît ce que l'acquisition de connaissances a de personnel et de subjectif. Dans un tel milieu, chaque individu sent que ses idées, ses sentiments et ses façons de voir ont de l'importance.

4. L'apprentissage est plus facile lorsque le milieu voit l'hétérogénéité comme une chose bonne et souhaitable. Les divergences de vues ont alors la chance de se manifester et il règne une atmosphère où différentes opinons sont acceptées (ce qui ne veut pas dire que tout le monde soit d'accord avec elles).

5. L'apprentissage est plus facile dans un milieu qui reconnaît aux gens le droit de se tromper. La liberté et le désir de faire des choix se trouvent grandement limités si l'erreur n'est pas permise.

6. L'apprentissage est plus facile dans un milieu qui tolère une certaine ambiguïté, qui ne se sent pas pressé par la nécessité de trouver des réponses immédiates et fébrilement attendues.

7. L'apprentissage est plus facile dans un milieu où l'évaluation des progrès est laissée entre les mains de chacun et surtout de l'individu. L'auto-évaluation et la confrontation avec les autres permet à chacun de mesurer ce qu'il a vraiment appris et le degré de son évolution.

8. L'apprentissage est plus facile lorsque le milieu encourage l'extériorisation plutôt que le repli sur soi.

9. L'apprentissage est plus facile dans un milieu qui encourage les gens à avoir confiance en eux-mêmes. On devient réceptif lorsqu'on commence à prendre conscience des ressources qu'on porte en soi et qu'on puise dans ses richesses et dans celles des autres, plutôt que de s'en remettre passivement au professeur (ou au leader).

*Tiré de: "Notes Andragogiques" du Secteur des Sciences Familiales
** Service de l'Éducation aux Adultes C.E.C.M. 1977 (41-50050)

10. L'apprentissage est plus facile lorsqu'on se sent respecté.

11. L'apprentissage est plus facile lorsqu'on se sent accepté. Il faut ETRE, avant de se transformer. L'homme occupé à se défendre n'est pas disponible pour apprendre.

12. L'apprentissage est plus facile lorsque la confrontation est permise. La confrontation est un terrain d'essai qui favorise la synthèse des idées, la naissance de nouveaux concepts et la transformation des individus.

Texte d'appui

VI - TECHNIQUES D'APPRENTISSAGE ET D'ACTION PÉDAGOGIQUE*

Une technique n'est qu'un support, un moyen parmi d'autres, destiné à faciliter l'action pédagogique et l'apprentissage.

Elle doit être choisie en fonction:

a) du but poursuivi;
b) du groupe de participants;
c) de la personnalité de l'animateur - est-il à l'aise avec cette technique? la maîtrise-t-il bien? (il peut être utile de tenter deux ou trois essais avant de rejeter une technique qui s'avère décevante au premier essai);
d) des conditions physiques et matérielles: le local, le matériel requis, le temps dont on dispose, etc.

Il est très important que la technique utilisée soit intégrée à l'ensemble de la démarche entreprise:

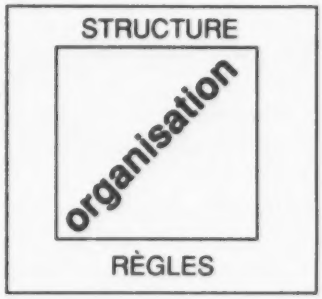
a) en situant clairement les objectifs poursuivis;
b) en expliquant bien en quoi consiste cette technique et le rôle attendu de chacun;
c) en faisan le lien entre l'apprentissage que la technique a permis de faire et l'ensemble de la démarche.

Toute technique ayant ses limites, elle peut être modifiée ou complétée par d'autres outils au besoin.
La meilleure technique ou le meilleur outil est encore celui que l'animateur s'est créé lui-même ou s'est approprié.

*Tiré de: "Notes Andragogiques" du Secteur des Sciences Familiales
Service de l'Éducation aux Adultes C.E.C.M. 1977 (41-50050)

THÈME DE FORMATION

LES QUATRE DIMENSIONS - "LE COMMENT"



OBJECTIFS:

Comprendre le fonctionnement interne, les structures, le processus de décision, le financement, etc.

MOYENS:

1- Organigramme.
2- Exposé.
3- Atelier.
4- Plénière.
5- Retour et conclusion sur les quatre dimensions.
6- Évaluation.

DÉMARCHE

1- Permettre aux participants de connaître l'organigramme de leur organisme ou groupe soit en le reproduisant au tableau, sur un grand carton, soit en le faisant sur place.

2- Faire un exposé sur le comment en s'inspirant des textes d'appui et les distribuer aux participants à la fin de la rencontre (pages 56-57-58)

3- Travailler en atelier sur l'identification de l'organisation du groupe ou de l'organisme, (voir l'exercice 12). Prendre connaissance du texte sur les définitions des styles d'autorité (exercice 13) pour une meilleure compréhension des termes.

4- Échanger sur le travail fait en atelier pour mieux saisir l'importance du fonctionnement de l'organisation.

5- Conclure en faisant la synthèse des rencontres sur les quatre dimensions en utilisant le texte d'appui, page 56, remis à chaque participant.

6- Procéder à l'évaluation pour se demander si l'appprofondissement de ces quatre dimensions d'un groupe leur a apporté des découvertes et des connaissances sur soi et sur l'organisme.

Exercice #12

IDENTIFICATION DE L'ORGANISATION DANS MON GROUPE*

- Quel est le statut juridique de mon groupe?

  _____

- Faire le dessin de la structure de mon groupe (organigramme)

- Quel type de fonctionnement se vit dans notre groupe?

AUTOCRATIQUE		DÉMOCRATIQUE		LAISSER FAIRE	

Qui en a décidé ainsi? _____

Qui prend les décisions? _____

Selon quelles modalités? _____

Comment devient-on membre? _____

Combien sommes-nous? _____

Avons-nous des règlements? _____

Sont-ils écrits? _____

Ai-je déjà lu ces règlements? _____

Correspondent-ils à la réalité? _____

Comment se finance mon groupe? _____

- Quel diagnostic peut-on poser sur notre groupe, face à l'organisation?

  Transparente _____

  Connue des membres _____

  Souple _____

  Adaptée à la réalité _____

  Efficace _____

  Cohérente (entre l'écrit et le vécu) _____

  Autres _____

- Est-ce que la place que j'occupe dans le fonctionnement du groupe correspond à mes attentes et à mes orientations personnelles face au groupe?

- Expliquer en quoi? _____

  _____

  _____

- Qu'est-ce qui pourrait être modifié au niveau du fonctionnement pour respecter l'équilibre personne-efficacité par rapport à:

  la prise de décision _____

  la répartition des tâches _____

  la convocation des réunions _____

  au déroulement des réunions _____

  autres _____

* Tiré de:"LES OUTILS POUR L'ACTION COMMUNAUTAIRE;
Ministère de l'Éducation. D.G.E.A., 1983

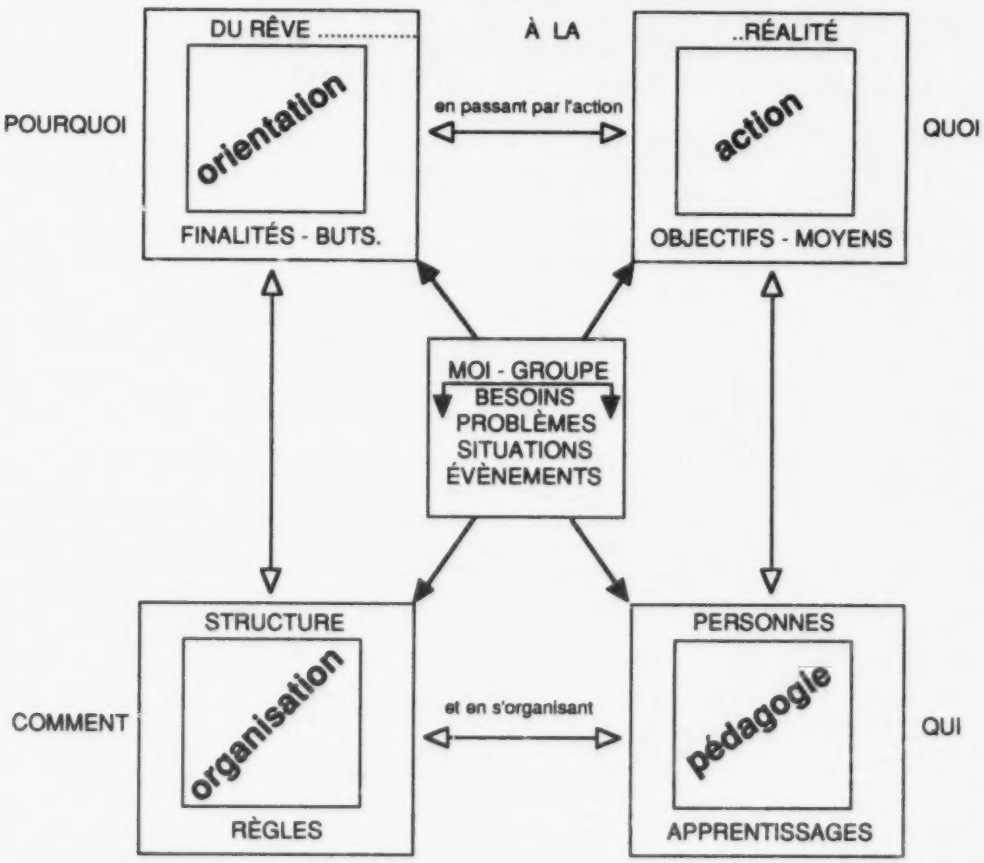
Exercice # 13

DÉFINITION DES STYLES D'AUTORITÉ
(tirée de Lippitt et White (1960)... pp. 26 et 27)

ASPECTS	AUTOCRATE	DÉMOCRATE	LAISSER FAIRE
1) Détermination des politiques	Toutes les politiques sont déterminées par le responsable	Toutes les politiques donnent lieu à des discussions et à des décisions de groupe. La personne responsable encourage la discussion et aide le groupe.	Liberté complète est laissée à toute décision, de groupe ou individuelle, sans que la personne responsable intervienne.
2) Choix des techniques et élaboration des étapes	Les techniques et les étapes sont dictées une à une par l'autorité. Le groupe ne sait pas à l'avance ce qu'il fera ensuite.	Le déroulement des étapes est le fruit de la discussion en groupe. Si l'autorité propose des techniques, elle met plusieurs possibilités de l'avant et laisse le choix au groupe.	L'autorité procure certains instruments au groupe et signifie qu'elle fournira des informations sur demande. Elle ne prend pas l'initiative de participer aux discussions.
3) Répartition des tâches et des compagnons de travail	Le responsable impose à chacun sa tâche et son collègue de travail.	Les membres peuvent travailler avec qui ils veulent. La répartition des tâches est discutée en groupe.	L'autorité s'abstient de participer à la répartition des tâches et des collègues de travail.
4) Attitudes par rapport à la critique et à l'éloge	La personne responsable personnalise éloges et critiques.	La personne responsable est objective et fonctionnelle. Elle s'efforce d'être un membre égal du groupe en évitant de prendre une trop grande place.	L'autorité fait rarement des commentaires spontanés sur l'activité des membres. Elle n'intervient à ce niveau qu'une fois sollicitée. Elle n'essaie pas d'évaluer ou de régulariser le cours des événements.

Texte d'appui

LES QUATRE DIMENSIONS D'UN GROUPE*



L'organisation qu'on se donne est teintée par l'orientation du groupe, les valeurs des membres et l'action que mène le groupe.

Cette grille des quatre dimensions, après avoir été utilisée plusieurs fois avec des groupes, s'est avérée simple, facilement compréhensible et utilisable. Elle permet de comprendre et d'expliquer pourquoi, après plusieurs mois et même des années de travail intense et acharné, un groupe ou un organisme tourne en rond, ne réussit pas à élargir sa base, aboutit difficilement à l'action ou s'y embourbe, n'atteint pas ou partiellement ses objectifs.
La mise en place, de façon consciente et volontaire, de chacune de ces dimensions au sein d'un groupe, leur développement harmonieux et leur interaction dynamique empêcheraient sans doute le piétinement de plusieurs groupes, la disparition de certains et favoriseraient l'existence vigoureuse et l'efficacité d'un bon nombre.

* Tiré de:"LES OUTILS POUR L'ACTION COMMUNAUTAIRE;
Ministère de l'Éducation. D.G.E.A., 1983

Texte d'appui

EXPOSÉ SUR LE COMMENT

Puisque le COMMENT c'est L'ORGANISATION, il est important d'en connaître les structures, les règles, le financement, etc. Tout ceci n'est pas neutre et reflète L'ORIENTATION du groupe. Se rappeler que le groupe est formé de personnes et qu'il faut en tenir compte en établissant des mécanismes qui permettent à tous les membres d'un groupe de se sentir à l'aise et de garder un équilibre entre le souci que l'on a des personnes et l'efficacité de l'organisme.

L'ORGANISATION, c'est d'abord et avant tout la répartition du pouvoir. Il est important que les membres d'un groupe s'entendent sur le type de fonctionnement qu'ils désirent et que cela soit très clair dans le groupe. Il y a toujours l'exercice d'un certain pouvoir dans un groupe. Le fait de le définir clairement permet sa remise en question, voire même son contrôle.

Quelles sont les nuances, ou différences entre les mots POUVOIR, PUISSANCE et LEADERSHIP.

POUVOIR: l'ensemble des forces qui sont mises en branle pour atteindre ses propres objectifs, et souvent pour contrer la puissance. LE POUVOIR OBLIGE.

PUISSANCE: la connaissance et l'actualisation de son potentiel, individuel et/ou collectif.. LA PUISSANCE INFLUENCE

LEADERSHIP: c'est la puissance qui s'actualise dans un groupe. C'est une force reconnue tacitement par un groupe de personnes et qui conduit à une action collective. LE LEADERSHIP ENTRAINE.

Texte d'appui

LE COMMENT - L'ORGANISATION*

La dimension qui répond à la question du comment, c'est la dimension de l'organisation. L'organisation comprend plusieurs aspects: le fonctionnement interne, les structures, le processus de décisions, le financement...; mais c'est d'abord et avant tout la répartition du pouvoir et l'organisation du leadership.

L'organisation peut être plus ou moins complexe selon le nombre de personnes, le territoire couvert et le type d'activités ou d'interventions; ce qu'il faut retenir, c'est qu'elle n'est jamais une fin en soi mais un moyen que le groupe se donne pour mieux atteindre ses fins.

Généralement, l'organisation d'un groupe se traduit concrètement à travers ses structures et ses règles; les deux sont contenues très souvent dans les "statuts et règlements" (appelés aussi: règlements généraux, ou règlements internes).

Quelles que soient les structures et les règles, ce qui est important c'est, d'une part, qu'elles ne soient ni trop lourdes, ni trop compliquées de telle sorte qu'elles ne nuisent pas au groupe, ni ne paralysent son fonctionnement régulier; d'autre part, qu'elles soient explicites, c'est-à-dire écrites, claires et connues de toutes et tous. Plus concrètement, les gens ne peuvent pas vraiment participer aux décisions d'un organisme dont ils ne connaissent pas les règlements. D'où l'importance d'en prendre connaissance.

Les structures, les règles, le fonctionnement, ne sont pas neutres; elles expriment l'orientation du groupe. Elles doivent s'adapter, se transformer selon les besoins du groupe, selon son évolution. Elles ne sont pas immuables, il faut pouvoir les changer car elles sont au service des personnes et du groupe, et non le contraire.

Les gens passent, le groupe demeure. L'organisation du groupe, ses règles et ses structures assurent la continuité de celui-ci au-delà des personnes qui en font partie à un moment donné. Elles évitent les éternels recommencements et de refaire l'histoire à chaque fois; elles permettent de transmettre les acquis et favorisent la stabilité.

* Tiré de:"LES OUTILS POUR L'ACTION COMMUNAUTAIRE;
Ministère de l'Éducation. D.G.E.A., 1983

THÈME DE FORMATION

"EN REPONSABILITÉ"

OBJECTIFS:

Aider la personne "en responsabilité" à découvrir ses possibilités d'animer.

Profiter de certains outils pour s'améliorer.

MOYENS:

1- Réflexion sur la responsabilité.
2- Test individuel suivi d'un échange.
3- Présentation de différents styles d'animation.
4- Documents significatifs sur l'animation.
5- Évaluation.

DÉMARCHE

1- a) S'interroger sur le "comment la personne est arrivée à avoir une responsabilité";
   b) exprimer ses sentiments face à cette responsabilité.

2- Faire individuellement le test (exercice 14) et faire un échange avec d'autres sur le contenu.

3- Présenter le questionnaire (exercice 15) pour trouver le style d'autorité que l'on possède.

4- Distribuer des documents aux personnes "en responsabilité" leur permettant de les outiller en animation (pages 63-64-65-66-67-68)

5- Susciter un échange sur les découvertes que cette réflexion a apportées à chacun.

** Cet outil pédagogique peut servir à une personne en responsabilité qui s'interroge et qui a le goût de le faire seule afin d'avancer dans sa démarche personnelle.

Exercice # 14

TEST

	OUI	ASSEZ	PEU
1. Est-ce que je suis à l'aise dans le fonctionnement de mon groupe?	☐	☐	☐
2. L'ensemble des membres me semble-t-il à l'aise?	☐	☐	☐
3. Est-ce que j'ai l'impression d'avoir du pouvoir?	☐	☐	☐
4. Est-ce qu'on tient compte des personnes dans la façon de travailler?	☐	☐	☐

Est-ce que la place que j'occupe dans le fonctionnement du groupe correspond à mes attentes et à mes orientations personnelles, face au groupe?

Expliquer en quoi? _____

_____

_____

Tiré de: "LES OUTILS POUR L'ACTION COMMUNAUTAIRE" du Ministère de l'Éducation D.G.E.A. 1983

Exercice # 15

TEST pour déterminer le STYLE D'ANIMATION QU'ON POSSÈDE:

1. Avant une réunion, j'ai tendance:
   a) à tout préparer et à tout prévoir dans le moindre détail;
   b) à préparer un cadre général de rencontre;
   c) à compter avant tout sur le groupe.

2. Au début d'une réunion, j'ai tendance:
   a) à indiquer au groupe la démarche qu'il serait bon de suivre;
   b) à proposer plusieurs démarches à la discussion et au choix du groupe;
   c) à faire confiance au groupe pour qu'il trouve lui-même sa démarche.

3. Face à des idées fermement opposées aux miennes, j'ai tendance:
   a) à m'en tenir à mes idées de façon ferme et parfois agressive ou passionnée;
   b) à continuer à discuter pour approfondir les points de vue de chacun;
   c) à laisser sa liberté au groupe.

4. Quand quelqu'un critique directement ce que je dis ou fais, j'ai tendance:
   a) à essayer de le persuader que j'ai raison;
   b) à lui poser des questions ou à renvoyer la question à tout le groupe pour précision;
   c) à le laisser dire, puis à passer à autre chose.

5. Quand le groupe prend une direction différente de la direction décidée par l'ensemble du groupe au départ, j'ai tendance:
   a) à ramener rapidement et fermement le groupe à la démarche prévue sans discussion là-dessus;
   b) à rappeler au groupe ses premières options pour qu'il se resitue;
   c) à faire confiance au groupe sans intervenir.

6. Dans un groupe, j'ai habituellement tendance:
   a) à dire ce que je pense, dès le départ, indépendamment de ce que pensent les autres;
   b) à attendre le moment le plus favorable pour la marche du groupe compte tenu de mes idées et de celles exprimées par les autres;
   c) à m'exprimer comme ça vient, selon l'humeur du moment.

7. Dans une réunion, j'ai tendance à considérer un conflit comme:
   a) un mauvais moment à dénouer le plus vite possible, en rappelant fermement le groupe à l'ordre;
   b) une réaction de groupe normale, qu'il faut vivre sans l'escamoter, même si c'est affectivement difficile;
   c) quelque chose qui va se régler de soi-même.

8. Face à un silencieux dans le groupe, j'ai tendance:
   a) à l'interpeller directement pour qu'il parle et que le groupe sache enfin ce qu'il pense;
   b) à être attentif pour le relancer à un moment opportun, mais sans forcer;
   c) à respecter son silence, sans lui accorder d'attention spéciale.

9. Pour connaître l'avis du groupe sur une question, j'ai tendance:
   a) à utiliser souvent le tour de table où chacun peut et doit s'exprimer;
   b) à relancer la question de diverses façon aux divers membres groupe;
   c) à laisser la parole à ceux qui s'expriment le plus, considérant que chacun peut s'exprimer s'il le veut.

10. Dans la recherche des buts visés, je mise d'abord:
    a) sur le sens des responsabilités de la personne qui anime, car c'est elle la principale responsable;
    b) sur le sens des responsabilités de chaque membre du groupe, même si cela prend du temps avant que chacun se sente responsable du groupe;
    c) sur le sens des responsabilités des leaders naturels du groupe que les autres finissent toujours par suivre.

11. Je ressens l'évaluation comme:
    a) un moment difficile, à ne pas trop prolonger, devant porter uniquement sur les résultats objectifs atteints par le groupe;
    b) un moment difficile, possiblement enrichissant, devant porter à la fois sur les résultats atteints et sur le fonctionnement interne du groupe;
    c) un moment dont je ne vois pas tellement l'utilité.

12. Si la demande du groupe aboutit à des résultats différents de ceux que j'ai prévus, j'ai tendance à me dire:
    a) c'est un échec;
    b) cela correspond peut-être plus aux vrais besoins du groupe;
    c) c'est dommage, mais c'est vrai.

Le total des lettres "a" correspond au style AUTOCRATE Le total des lettres "b" correspond au style DÉMOCRATE Le total des lettres "c" correspond au style LAISSER-FAIRE

PS: Un outil donnant la définition des styles d'autorité se retrouve à l'exercice 13

Tiré du livre "COMMENT AIMER UN GROUPE" André Beauchamp - R.Graveline - Édition de l'homme - (115 pages)

Texte d'appui

Qu'est-ce qu'une réunion?

4. Pourquoi fait-on des réunions?
5. Quels sont les différents types de réunions?
6. Quelle différence y a-t-il entre une réunion et un groupe de travail?

Comment commence-t-on une réunion?

26. Comment peut-on faire se présenter les participants?
27. Comment peut-on mettre les participants à l'aise?
28. Comment présente-t-on le sujet de la réunion?
29. Comment fixe-t-on les objectifs de la réunion?
30. Comment définit-on les méthodes de travail?
31. Quel est le rôle du rapporteur?

Quelles sont les "qualités" indispensables de l'animateur?

17. Comment peut-on améliorer son écoute des autres?
18. Comment peut-on acquérir de l'assurance devant un groupe?
19. Qu'entend-on par "directivité" et "non-directivité"?
20. Comment apprend-on à réagir devant des situations imprévues?

COMMENT **animer les réunions de travail**

en 60 questions
Bernard Lemoyne
Éditions Agence d'Arcing 1988
(273 pages)

Quels sont les principaux défauts des réunions?

7. Qu'appelle-t-on "réunionite"?
8. Comment une réunion "traditionnelle" se déroule-t-elle?
9. Quels sont les principaux défauts des animateurs?

Quelles sont les principales tâches de l'animateur durant la réunion?

32. Comment peut-il inciter les participants à s'exprimer?
33. Comment peut-il aider le groupe à bien poser les problèmes?
34. Comment peut-il aider le groupe à progresser dans sa démarche?
35. Qu'entend-on par "reformuler"?
36. Quels moyens techniques peut-il utiliser pour rendre une réunion plus vivante?
37. Que peut-on faire devant un groupe qui se bloque?
38. Animateur interne ou animateur externe?

Comment prépare-t-on une réunion?

21. Comment définit-on les objectifs et le sujet d'une réunion?
22. Comment fait-on le choix des participants?
23. Comment planifie-t-on le déroulement d'une réunion?
24. Comment prévient-on et intéresse-t-on les participants?
25. Comment organise-t-on matériellement une réunion?

Comment termine-t-on une réunion?

39. Comment fait-on une synthèse des idées émises?
40. Comment procède-t-on à l'analyse d'une réunion?
41. Comment exploite-t-on les résultats d'une réunion?

Quelles sont les notions de base à connaître avant d'animer une réunion?

10. Que faut-il connaître sur le groupe?
11. Que faut-il connaître sur les communications?
12. Que faut-il connaître sur les fonctions dans le groupe?
13. Que faut-il connaître sur les rôles et statuts dans le groupe?
14. Que faut-il connaître sur les influences dans le groupe?
15. Que faut-il connaître sur les émotions dans le groupe?
16. Qu'est-ce que le phénomène de "leadership"?

Comment peut-on rendre une réunion créative?

42. Quelles sont les techniques de créativité aisément utilisables?
43. Comment peut-on amener un groupe à devenir imaginatif?
44. comment utilise-t-on les idées produites?

Texte d'appui

les réunions

LE RÔLE D'UN ANIMATEUR

Quand la personne qui anime entend ou observe		Elle cherche à:	En procédant de la façon suivante:
1.	Des idées	Bien les accueillir, en prendre note et les inscrire à l'agenda, s'il y a lieu	Sans porter de jugement, mais indiquer brièvement leur relation à une autre idée.
2.	Des idées confuses ou maladroitement exprimées	Les clarifier, soit en invitant le membre à le faire, soit en le faisant elle-même, soit en demandant la définition des termes obscurs.	"Pouvez-vous expliquer davantage? Pouvez-vous donner un exemple? Pourrions-nous définir tel ou tel terme? Voici ce que vous avez dit:...Est-ce bien juste?"
3.	Deux ou plusieurs idées dans une même intervention	Les distinguer et proposer qu'on les considère séparément	"On peut saisir deux idées dans ce que vous avez dit..."
4.	Des idées en dehors de la question	Ne pas les discuter immédiatement, mais sans décourager leur auteur	"Voici un point sans doute important, sur lequel il faudra revenir. Pour le moment, il s'agit bien de telle chose."
5.	Qu'une idée d'importance n'a pas encore été exprimée	La faire exprimer	"Ce que nous discutons présentement n'a-t-il pas rapport avec...? Supposons le cas suivant... Que ferions-nous?"
6.	Des idées fragmentaires ou incomplètes	Retenir l'attention du groupe pendant que l'idée est élaborée davantage	"Avant d'aller plus loin, ne serait-il pas possible d'ajouter... ou d'élaborer davantage?"
7.	Qu'on s'éloigne du sujet	Rappeler le groupe à l'ordre	"Voilà sans doute une idée intéressante, mais nous sommes présentement à examiner tel aspect de la question. Croyez-vous que cette question se rapporte réellement à ce que nous discutons? Devons-nous consacrer du temps à ce point de vue?"
8.	Des signes d'ennui, d'inattention ou un manque d'intérêt	Susciter l'intérêt	En rappelant la pertinence de cette discussion, en soulevant un autre aspect du problème ou en apportant des exemples concrets

9.	Un manque d'information	Obtenir les informations nécessaires	En faisant appel à une personne-ressource, en confiant à un membre du groupe la responsabilité de chercher les renseignements nécessaires
10.	Des répétitions inutiles	Encourager le groupe à exprimer des idées nouvelles ou à passer à un autre point de la discussion	Résumer le débat. "Y a-t-il autre chose à ajouter? Sinon, nous pourrions peut-être nous demander..." (passer à un nouvel aspect).
11.	Que c'est le temps de passer à un autre point	Indiquer le progrès du groupe et l'inviter à aborder une autre question	Faire le point sur ce qui a été dit et introduire la phase suivante de la discussion .
12.	Un accord important	Attirer l'attention sur cet accord comme un signe de progrès	"Il semble bien que nous nous accordons sur... Ceci amène la discussion à ce point:... Qu'en pensez-vous?"
13.	Un désaccord important	S'assurer que ce désaccord peut être atténué par une discussion plus approfondie ou doit être acceptée à ce moment	"Il semble bien que nous sommes en face d'opinions divergentes. Peut-être pourrions-nous trouver d'où viennent ces divergences? Ou bien: le point de divergence semble être ceci, et je ne vois pas comment nous pourrions obtenir à ce moment-ci les informations susceptibles de l'éclaircir. Pour autant, ne serait-il pas à propos de suspendre le débat et de passer à autre chose?"
14.	Des signes de conflits émotifs	Prévenir l'explosion du conflit	"Si nous tentions d'examiner la question sous un autre angle. Supposons la situation suivante..."
15.	Des signes de fatigue	Permettre une détente	Proposer une pause-café, en indiquant le moment où la discussion reprendra. Ouvrir les fenêtres.
16.	La domination d'un membre sur le groupe	Faire appel à l'habilité du groupe pour y résister	"Assurément, chacun d'entre nous a son point de vue. Quelle est l'opinion des autres membres à ce sujet?"
17.	Que deux ou plusieurs personnes parlent en même temps	Ce qu'une seule parle à la fois	Il est impossible de nous entendre si tout le monde parle en même temps..."

18.	Que des opinions sont soumises comme des faits	S'assurer que l'on distingue les faits de l'opinion	"Pouvez-vous donner les faits qui appuient cette opinion? Tout le monde accepte-t-il cette opinion?"
19.	Qu'un membre du groupe veut l'entraîner dans une altercation	Maintenir une attitude impartiale	"Je préférerais connaître l'opinion des membres du groupe plutôt que d'engager un dialogue".
20.	Qu'un membre du groupe la considère comme une autorité, un maître, une experte.	Maintenir son attitude de coéquipier et aider le groupe à mettre à profit ses ressources	"Voilà une question intéressante. Sans doute y a-t-il quelqu'un dans le groupe pour y répondre. Il serait intéressant d'avoir l'opinion du groupe sur cette question".
21.	Que quelqu'un n'a pas encore parlé	L'encourager à dire quelque chose	Si la personne qui anime sait qu'il connaît quelque chose de particulier, demander son avis sur ce sujet. En d'autres cas, lui trouver l'occasion de faire quelque chose: lire un document, chercher une information.
22.	Des périodes de silence	Ces silences peuvent marquer une période de réflexion profitable ou un arrêt de la discussion. L'animateur doit juger lui-même.	C'est peut-être le temps de résumer la discussion, d'introduire un élément de comparaison ou de citer l'opinion d'une personne (opinion assez forte pour déclencher des commentaires).

Tiré de: Le fonctionnement de nos organisations - Centre d'éducation populaire - 1979

Texte d'appui

INSTRUMENT DE TRAVAIL POUR UNE AUTO-ÉVALUATION

	Beaucoup	assez	peu
1. BUT DE LA RÉUNION			
1.1 Dans quelle mesure les objectifs de la réunion ont-ils été précisés au début des activités?			
1.2 Dans quelle mesure les objectifs de la réunion répondent-ils à mes besoins personnels?			
1.3 Dans quelle mesure le groupe a-t-il atteint les objectifs qu'il s'est fixés?			
1.4 Dans quelle mesure les moyens suivants ont-ils aidé le groupe dans la poursuite des objectifs?			
. le choix des sujets à l'ordre du jour;			
. l'intérêt du groupe;			
. les sources d'information;			
. les discussions du groupe;			
. la participation des personnes ressources;			
. l'animation des discussions;			
2. LE PROGRAMME			
2.1 Son contenu était-il orienté vers les objectifs?			
2.2 Le contenu était-il chargé?			
2.3 Le contenu présentait-il de l'intérêt pour chacun?			
3. LE GROUPE			
3.1 Dans quelle mesure le groupe concentrait-il ses efforts sur la tâche prévue?			
3.2 L'homogénéité du groupe s'est-elle réalisée progressivement?			

Inspiré du livre: "Dynamique des groupes" de J.M. Aubry - Y. St-Arnaud - les Éditions de l'homme 1967 (109 pages)

Texte d'appui (suite)

INSTRUMENT DE TRAVAIL POUR UNE AUTO-ÉVALUATION

	Beaucoup	assez	peu
4. LES PARTICIPANTS			
4.1 Dans quelle mesure y a-t-il eu participation de tous à la discussion?			
4.2 Dans quelle mesure tous les participants ont-ils parlé sur le sujet?			
4.3 Participent-ils de façon productive?			
5. L'ANIMATEUR			
5.1 Dans quelle mesure a-t-il fixé la procédure dès le commencement de la réunion?			
5.2 Dans quelle mesure a-t-il défini les buts de la réunion?			
5.3 A-t-il permis à chacun de s'exprimer?			
5.4 A-t-il monopolisé la discussion et les réponses?			
5.5 A-t-il su faire progresser le groupe?			
5.6 A-t-il permis une décision démocratique?			
6. LE CLIMAT DE LA RÉUNION VOUS EST-IL APPARU:			
chaleureux ○ agressif ○ passif ○ tendu ○ compétitif ○ artificiel ○ méfiant ○ coopératif ○			
7. MÉTHODE Dans quelle mesure a-t-on:			
7.1 Clarifié et précisé de quoi il s'agissait?			
7.2 Analysé les éléments du problème?			
7.3 Fait une synthèse des conclusions de la discussion?			
7.4 Pris des décisions qui rallient tous les participants?			
8. MOYENS Dans quelle mesure a-t-on:			
8.1 Envoyé aux participants une note explicative des sujets traités?			
8.2 Joui d'un local adéquat?			
8.3 Respecté les horaires prévus au début?			

THÈME DE FORMATION

"LA BONNE CLEF"

OBJECTIFS:

Favoriser une prise de conscience de ce qui se passe dans un groupe, lors d'une réunion.

Trouver des moyens pour améliorer le fonctionnement d'une équipe de travail.

MOYENS:

1- Schéma de base d'une réunion.
2- Mise en situation.
3- Plénière.
4- Documents.
5- Évaluation.

DÉMARCHE

1- a) Écrire sur des grands cartons les trois points essentiels d'une réunion: CLIMAT - PROCÉDURE - CONTENU (exercice 16).
b) Favoriser un échange libre sur chacun des points cités.

2- a) Demander trois volontaires pour animer des réunions fictives avec mise en situation décrite à l'exercice17A.
b) Demander à cinq participants d'assister à chacune des réunions et de choisir le style de participation qu'ils désirent, à l'aide des exemples indiqués sur des fiches. (voir exercice 17B pour exemples)
c) Dire aux autres participants qu'ils sont observateurs et doivent analyser ces mises en situation.

3- a) Permettre aux personnes qui animent et aux participants de l'atelier de s'exprimer sur le vécu de cette expérience, des difficultés rencontrées ou des identifications à des situations semblables.
b) Demander aux personnes observatrices de dire l'évaluation qu'elles ont notée.
c) Procéder à un éclaircissement des rôles, des attitudes et des comportements des personnes en réunion de travail.

4- Donner les documents pertinents à cette rencontre (voir pages 73-74-75-76-77).

5- Procéder à l'évaluation pour recueillir les découvertes, les nouvelles connaissances acquises et les moyens qui pourront être utiles à l'avenir.

** Suggestion: pour chaque mise en situation prendre 15 minutes pour la réunion et 15 autres pour le retour et l'évaluation.

Exercice # 16

TECHNIQUES D'ANIMATION

1- LE CLIMAT

- Être attentif à l'accueil;
- être attentif au confort;
- être respectueux des personnes;
- être respectueux de l'expression des gens;
- tenir compte de l'aspect émotif des gens et des conflits interpersonnels au cours d'une discussion;
- un atout: détendre l'atmosphère et plaisanter pour diminuer la tension.

2- LA PROCÉDURE

- Ordre du jour (assurer la continuité dans ce qui a été dit);
- horaire à respecter (rappel occasionnel de l'heure pour sensibiliser le groupe au temps);
- proposer et respecter les procédures pour un meilleur fonctionnement (intervention dans les périodes de confusion et de désordre);
- proposer une démarche pour atteindre les objectifs;
- assumer un certain "contrôle" des participants:
  . qui parlent trop ou peu;
  . qui sont trop autoritaires;
  . qui dérangent sous une forme ou une autre;
  . qui sont en aparté;
  . donc donner une chance égale à chacune.

3- LE CONTENU

- Présenter clairement les objectifs;
- s'assurer que chacun a bien saisi;
- rappeler les objectifs au cours de la réunion (contrôle des digressions);
- reformuler, vérifier, clarifier;
- relever les principales idées émises et faire la synthèse (résumer, faire des liens).

Exercice # 17

A. MISES EN SITUATION

1. À la suggestion d'un membre, on propose que l'année se termine par un souper ou autre activité sociale pour tous les membres.

2. Suite à l'absence d'un local disponible pour sa prochaine réunion, dans trois jours, le comité doit trouver une solution.

3. L'université de Montréal nous demande d'accueillir un stagiaire pour une période de 30 heures d'observation. L'objectif est de faire connaître le milieu communautaire.

B. STYLE DE PARTICIPANTS:*

1. Un bon participant: apporte ses idées et ses opinons; respecte les procédures; demande des informations; propose des idées nouvelles; recherche et favorise les compromis; écoute attentivement les points de vue des autres et les respecte; a l'intérêt du groupe à coeur.

2. Le professeur: celui qui fait la discipline ou qui croit tout savoir. Il n'y a que lui qui est au courant, qui a l'expérience, les relations. Il veut imposer son opinion à tous.

3. L'indifférent ou le distrait: celui qui reste étranger à la discussion ou au groupe.

4. Le bavard: celui qui parle trop; s'exprime sans arrêt; celui qui parle pour ne rien dire ou encore celui qui est obsédé par son problème.

5. Le silencieux, le timide: celui qui n'aime pas, n'ose pas, ne peut pas parler. Il a des idées mais les formule avec difficultés.

6. L'opposant ou l'agressif: celui qui a l'esprit habile et qui est enclin à tout critiquer; celui qui s'affirme en attaquant facilement l'animateur ou les autres personnes.

* Tiré de: "NOTES ANDRAGOGIQUES" Secteur des Sciences Familiales - S.E.A. - C.E.C.M. - 1977 (41-50050)

Exercice # 31

LES CAS DIFFICILES

Certains types de comportement, tantôt de la part des participants, tantôt de la part du groupe, peuvent causer des difficultés.

Comment procéder avec:

1. Le silencieux, le timide, le complexé: celui qui n'aime pas, n'ose pas ou ne peut pas parler	Il revient à l'animateur de l'interpeller sans toutefois le forcer. Ce dernier peut aussi tenter de voir avec lui, en dehors du groupe, les raisons de son silence. Tout en ne parlant pas, un individu peut quand même participer.
2. L'indifférent : celui qui reste étranger à la discussion ou au groupe.	L'animateur peut tenter de connaître ses motivations ou les causes du manque d'intérêt afin de pouvoir le rejoindre sur un point auquel il est sensible.
3. Le bavard, le monopolisateur: celui qui parle trop, celui qui parle pour ne rien dire ou encore celui qui est obsédé par son problème.	L'animateur peut lui demander d'être bref, passer la parole à quelqu'un d'autre et fixer à cet individu un autre moment où il pourra en discuter plus longuement.
4. Le déviant: celui qui se situe facilement en marge tout en étant très sûr de ses positions et qui tente d'entraîner le groupe à sa suite.	L'animateur peut l'amener à faire le lien entre sa démarche et l'idée de départ, ou lui proposer de discuter de son problème plus tard.
5. L'opposant ou l'agressif: celui qui a l'esprit habile et qui est enclin à tout critiquer; celui qui s'affirme en attaquant facilement l'animateur ou les autres personnes.	L'animateur doit faire connaître clairement son point de vue et veiller à ce que les autres participants puissent faire valoir le leur. Invoquer le droit et la possibilité d'exprimer des divergences d'opinions.
6. Le farceur: celui qui prend tout à la blague.	L'animateur peut faire sentir à celui-ci que sa participation est amusante, mais que la réalisation de la démarche prévue exige un travail plus profond. L'animateur peut également faire appel au support du groupe.

7. Le professeur: celui qui fait la discipline ou qui croit tout savoir.	L'animateur peut rapidement faire connaître ses vues quant à la discipline souhaitée dans le groupe. Pour le "connaissant", l'animateur peut souligner l'apport positif tout en donnant la chance au groupe de se situer clairement face à ce dernier. Il peut également utiliser les ressources de cette personne et s'en faire un allié.
8. Le groupe silencieux: celui qui ne s'exprime pas ou très peu.	L'animateur peut tenter de lui permettre de débloquer sur un sujet très simple qui peut, par exemple, référer à l'expérience, à la vie quotidienne. Il peut encore faire préparer personnellement ou en petits groupes des réflexions à partir de questions simples ou d'exercices non-vebaux (photos, mimes, dessins...).
9. Le groupe bavard: celui qui parle au point qu'il soit difficile d'engager une démarche valable.	L'animateur doit faire connaître ses souhaits, ses désirs quant à l'orientation des rencontres. Il peut demander qu'on ne parle qu'un à la fois ou leur permettre d'échanger souvent et brièvement sous forme de "buzz session".
10. Une situation de conflit: à l'intérieur d'un groupe: la démarche est entravée par des problèmes interpersonnels.	L'animateur peut aider le groupe ou les personnes en cause à prendre conscience de la situation et leur accorder le temps nécessaire pour exprimer leurs difficultés et essayer d'y trouver des solutions. Il propose ensuite qu'on reprenne objectivement la démarche sans attaquer les personnes.

N.B. Si l'animateur se doit d'être attentif à tous ces cas difficiles, il se doit également d'exprimer ses propres sentiments face à la situation. Cette attitude est bénéfique pour lui-même et pour le groupe.

Texte d'appui

COMMENT RENDRE EFFICACE LA DÉCISION EN GROUPE

"J'ai constaté que le travail de groupe amenait presque toujours une amélioration par rapport à la moyenne des ressources individuelles, et même par rapport à la meilleure de toutes les contributions individuelles.

J'ai pu établir que les groupes dont les résultats s'étaient améliorés de la manière la plus notable s'attachaient à ce que leurs membres se sentent tous également concernés."

Voilà la conclusion à laquelle arrive M. Jay Hall après une étude sur le travail en groupe menée de façon scientifique.

Sous le titre "Décider en groupe", la revue PSYCHOLOGIE publie le résultat des recherches de M. Hall.

Comme la vie des institutions coopératives comporte une large partie de travail en groupe, nous avons pensé être utile à nos lecteurs en retenant ici quelques-unes des règles fondamentales de travail en groupe établies par M. Hall.

Les règles fondamentales du travail de groupe

"Voici quelques-unes des règles qui permettent d'obtenir une unanimité".:

1. **Éviter d'imposer violemment son avis.** Présenter son point de vue de manière aussi logique et lucide que possible, mais écouter attentivement les réactions des autres participants et les étudier soigneusement avantd'insister sur sa propre position.

2. **Si la discussion semble engagée dans une impasse, éviter de penser en termes de "vainqueurs" et "vaincus" et s'attacher à chercher la solution la plus acceptable pour tous les partis.**

3. **Ne pas changer d'avis sous le simple prétexte d'éviter un conflit et de sauvegarder un climat harmonieux.** Se méfier des accords obtenus trop vite et trop facilement. Peser les arguments et s'assurer que la décision est acceptée par tous pour des raisons fondamentales similaires ou complémentaires. Ne soutenir que les positions qui reposent sur des bases à la fois logiques et objectives.

4. **Éviter les formules toutes faites de résolution des conflits,** telles que la loi de la majorité, les moyens termes, les "pile ou face" et les négociations. Si un membre opposant finit par céder sur un point, ne pas considérer qu'il est indispensable de le récompenser en lui cédant sur le point suivant.

5. **Les divergences d'opinions sont normales et inévitables.** Les mettre en évidence et s'attacher à ce que tous participent au processus de décision. Dans la mesure où les divergences offrent au groupe un éventail très large d'informations et d'opinions, elles représentent un gage de réussite pour la décision finale.

Dans les expériences de M. Hall, la plupart des groupes entraînés parvenaient au stade de synergie: 75% des décisions fournies surpassaient les meilleures décisions individuelles. En revanche, 25% seulement des groupes non entraînés atteignaient ce niveau.

De ces expériences, nous avons pu conclure, dit l'auteur:
1) **que le fonctionnement d'un groupe dépend directement des méthodes de travail de ses membres;**
2) **que les conflits, bien maîtrisés, sont une précondition nécessaire à la créativité.**

Ainsi, grâce à quelques règles préparatoires, il est permis d'attendre du travail de groupe un résultat supérieur à celui du meilleur de ses participants, du moins lorsqu'il s'agit d'exercices impliquant des décisions multiples.

Rien ne permet de supposer qu'il existe dans les activités de groupe un phénomène quelconque expliquant l'inefficacité supposée des comités, réunions, conseils, etc. Lorsqu'un groupe fournit à un problème donné des solutions ridicules et inapplicables, c'est que ses membres ont sous-estimé leur propre potentiel et n'ont pas su résoudre les conflits".
(Tiré du Journal LaPresse, 1980)

Texte d'appui

LA RÉDACTION DU COMPTE RENDU DES RÉUNIONS

Il y a 3 comptes rendus "possibles" de chaque réunion, selon le point de vue auquel on se place:

- le compte rendu sténographique des échanges (ou leur résumé)
- le compte rendu de la dynamique du groupe au cours des débats:
- le compte rendu de synthèse sur lequel se fait l'accord du groupe en fin de séance.

Faute de conception claire, les rédacteurs de comptes rendus mêlent les trois genres, c'est-à-dire, donnent les résumés des interventions de personnes, le texte des conclusions adoptées et quelques notations sur les difficultés internes rencontrées par le groupe.

Il faut savoir ce que l'on fait et ce que l'on veut faire:

❒ *Le compte rendu sténographique des échanges* (ou procès-verbal de séance) permet d'évaluer les interventions des personnes, leur nombre et leur contenu. Il rend hommage aux personnes et ne considère par le groupe comme une réalité vivante. La méconnaissance et le mépris du groupe comme tel éclatent dans ce type de compte rendu et signent l'ignorance de l'animateur sur son rôle et sur la valeur des interactions.

❒ *Le compte rendu de la dynamique de groupe* est un compte rendu d'observation ou d'évaluation. Il a un objectif différent qui est de traduire (ou d'attirer l'attention sur) les processus psychologiques du déroulement de la réunion. Lorsqu'il est utile, il doit être rédigé sans que le contenu apparaisse sinon uniquement en référence à la dynamique (cf. fascicule: La Dynamique des groupes).

❒ *Le compte rendu de synthèse* est le seul qu'il soit normal de faire, il met par écrit le résultat du travail du groupe et le groupe doit s'y reconnaître comme dans un miroir.

Le compte rendu des réunions-discussions présente la synthèse par points de l'ordre du jour, et les résolutions finales du groupe. Il met au net la solution du problème débattu ou le texte qui est l'oeuvre collective. Le compte rendu des réunions d'information ascendante et des interviews de groupe présente les formules finales sur lesquelles le groupe s'est mis d'accord.

Ni l'un ni l'autre de ces comptes rendus ne mentionne les personnes, sauf dans la liste des personnes présentes qui sera placée au début.

Tiré de: La Conduite des Réunions - Séminaire de R. Mucchetti - Édition Entreprise Modernes - Librairie Techniques et les Éditions E.S.F. 1970

Texte d'appui

DYNAMIQUE DES GROUPES*

ÉVALUATION DES RÔLES

Les RÔLES DE TÂCHE se rapportent aux objectifs du groupe, à la tâche qu'il a mission d'accomplir.

Ces rôles visent à faciliter et à coordonner les efforts du groupe dans la sélection et la définition d'un problème commun, et dans la solution de ce problème.

RÔLE DE TÂCHE

1. FACILITE LA PARTICIPATION des autres, ouvre les communications.
2. ENCOURAGE, donne son accord, son adhésion, manifeste de l'affection, de la cordialité, comprend et accepte les autres.
3. PROPOSE UN IDÉAL auquel le groupe doit aspirer dans sa marche.
4. HARMONISE LES DIFFÉRENCES entre participants et sous-groupes.
5. OBSERVE LE GROUPE, FAIT DES COMMENTAIRES sur sa marche.
6. RECHERCHE ET FAVORISE LES COMPROMIS, admet ses erreurs.
7. SUIT LES AUTRES volontairement ou passivement, donne son accord sur les décisions.

Les RÔLES DE SOLIDARITÉ sont orientés vers le fonctionnement du groupe EN TANT QUE GROUPE.

Ils visent à changer ou à maintenir la façon de travailler du groupe, à renforcer, à diriger et à maintenir le groupe en tant que groupe.

RÔLE DE SOLIDARITÉ

1. AMORCE, propose des idées nouvelles, stimule le groupe.
2. DEMANDE DES INFORMATIONS ET DES OPINIONS
3. OFFRE SES OPINIONS personnelles, ses convictions intimes.
4. DONNE DES INFORMATIONS comme expert ou d'après l'expérience.
5. ORIENTE, définit la position du groupe par rapport à ses buts.
6. REFORMULE ou EXPLICITE, par des exemples, des suggestions d'alternatives.
7. RÉSUME et coordonne les relations entre les idées et les suggestions ou l'activité des membres.

Les RÔLES INDIVIDUELS sont orientés vers l'affirmation et la situation des individus dans le groupe.

Ces rôles visent un but individuel,, qui est de permettre aux individus d'exprimer leur émotivité et de satisfaire à leurs besoins personnels respectifs.

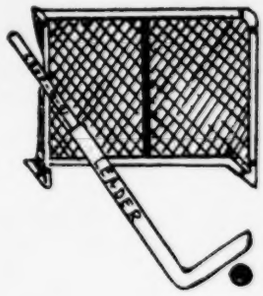
RÔLES INDIVIDUELS

1. Manifeste ouvertement un MANQUE D'INTÉRET par de la nonchalance, du cynisme, des bouffonneries.
2. CHERCHE À DOMINER le groupe, à imposer son autorité en tentant d'assujetir ou de manipuler le groupe ou certains membres du groupe.
3. ATTAQUE SANS RAISON le groupe ou les individus, déprécie autrui, plaisante avec agressivité.
4. CHERCHE A MOBILISER L'ATTENTION sur soi.
5. BLOQUE, S'OPPOSE ou RÉSISTE plus que de raison, ramène un problème déjà résolu ou dépassé, est toujours "contre".
6. DEMANDE DE L'AIDE, de la sympathie, soit par insécurité, soit par sous-estimation personnelle.
7. UTILISE LE GROUPE COMME AUDITOIRE pour exposer ses opinons, ses idées personnelles, ses sentiments.

*Tiré de: "Dynamique des groupes";
J.M. Aubry et Y. St-Arnaud
Les Éditions de l'homme, 1967

THÈME DE FORMATION

"LE TRAVAIL D'ÉQUIPE"



OBJECTIFS:

Prendre conscience des forces et des limites de l'équipe de travail.

Trouver des moyens pour rendre ce travail plus efficace.

MOYENS:

1- Camp d'entraînement.

2- Lecture d'un texte.

3- Atelier de solutions.

4- Évaluation.

DÉMARCHE

1- a) Débuter la pratique avec une invitation au camp d'entraînement (voir l'exercice 18A).
b) Échanger sur la joute improvisée et sur la position que chacun a jouée.

2- Distribuer et lire la feuille "comment ça se passe dans ton équipe?" (voir l'exercice 18B) en se posant les questions suivantes: "Dans ton équipe, quelles sont les forces et les limites de chacun?" - "Est-ce que tout le monde connaît les règles du jeu?" - "Comment te sens-tu dans cette équipe?".

3- Trouver à même les faiblesses des solutions appropriées, soit en atelier, soit en plénière.

4- a) Évaluer en nommant les étoiles de la soirée (les apprentissages qui ont été faits ou les aspects positifs);
b) remettre un texte pour poursuivre la réflexion (page 80)

Exercice # 18

A

Au début de ce camp d'entraînement d'hiver, il serait bon de commencer par une partie de réchauffement. Vous êtes deux équipes de hockey composées de personnes sourdes-muettes. Vous avez cinq minutes pour prendre vos positions sur la glace. La partie débutera au signal des arbitres.

B

COMMENT CA SE PASSE DANS TON ÉQUIPE?

LES FORCES

- Esprit d'équipe;
- passer la rondelle au bon moment;
- chacun joue à sa position;
- certains visent juste;
- chacun occupe le bon poste selon ses talents;
- le sens du jeu (intuition);
- avoir une bonne stratégie;
- savoir s'adapter au jeu et aux joueurs;
- être attentif au jeu et aux joueurs;
- le vouloir d'une équipe gagnante.

LES [illegible]BLESSES

- Trop de batailles entre les joueurs;
- chacun pour soi;
- ne pas rester à sa position;
- perdre le feu sacré;
- garder la rondelle pour soi;
- perdre la vue d'ensemble de l'équipe pour des besoins personnels;
- patiner trop vite;
- lancer n'importe où;
- jouer mollement.

Texte d'appui

L'ÉQUIPE

Depuis le début des temps, les humains se sont regroupés. Que ce soit pour assurer leur subsistance, pour travailler ou simplement profiter de la vie.

Du travail d'équipe... tous savent un peu ce que c'est. Tous ont déjà fait partie d'une équipe: équipe de ballon, de quilles, d'un comité d'école.....
Tous ont fait de l'équipe:

- un lieu d'appartenance;
- un lieu de partage;
- un lieu de co-responsabilité;
- un lieu d'action coopérative.

L'ÉQUIPE, UN LIEU D'APPARTENANCE

Elle est une cellule de base reconnue, possédant son nom, son histoire et ses traditions. Les gens qui la composent savent pourquoi ils sont en équipe et pour qui. Des plus jeunes s'y joignent, d'autres la quittent rappelant, comme en écho, le cycle des générations, les arrivées et les départs, bref le cycle de la vie. Chacun se sent concerné par tout ce qui se passe. La vie s'organise selon les talents de chacun, leur capacité de prendre des responsabilités.

Cette cellule vivante qu'est l'équipe comme lieu d'appartenance prend toute sa vigueur en tant que lieu de partage, de co-responsabilité et d'action coopérative.

L'ÉQUIPE, UN LIEU DE PARTAGE

Il est fréquent de constater que nous n'agissons pas comme nous le voudrions. En réalité, nous agissons tel que nous sommes. Cela tantôt nous fait mal et parfois en dérange d'autres. L'équipe devient, en ces occasions et en bien d'autres, lieu d'accueil, de partage et d'entraide où les uns et les autres apprennent à se connaître, à s'accepter et à se comprendre. Il est essentiel qu'un groupe ou équipe, se donne le temps de rire, de se parler.

C'est dans l'équipe que l'on échange sur la vie... du quartier, de l'école, de la famille... que l'on partage nos inquiétudes, nos préoccupations, nos difficultés, nos réussites. Les différents points de vue qui s'expriment ne doivent pas nous éloigner de la raison d'être de l'équipe. Les limites, les obstacles, les contraintes, deviennent pour tous les membres de l'équipe de nouveaux objectifs, de nouveaux défis. Tous participent avec leurs ressources distinctes à l'aventure collective. Peu importe la fonction de chacun, ou le talent de chacun.

L'ÉQUIPE, UN LIEU DE CO-RESPONSABILITÉ

On est en équipe ensemble. Chacun se sent responsable de la qualité de vie de l'équipe, des autres membres. Tous ont en commun un défi à relever, et c'est ensemble qu'ils doivent y parvenir. On est ensemble engagé, donc, responsable de réaliser les décisions prises, les objectifs à atteindre et les actions à entreprendre.

L'ÉQUIPE, UN LIEU D'ACTION COOPÉRATIVE

Elle représente l'opportunité de concrétiser ce dont on rêve individuellement mais que seule une action avec d'autres rend possible. Ainsi, l'équipe stimule à l'action, multiplie les idées, les ressources et le sentiment de pouvoir agir.

De plus, situant la part individuelle comme un élément nécessaire, voire même vital aux réalisations collectives, elle interpelle l'engagement et la participation de chacun dans toute sa vitalité. Réaliser des actions communes est une mise en situation où s'apprend la véritable coopération, celle qui demande une écoute profonde des besoins des autres, de soi, du milieu afin d'agir efficacement. Si l'équipe se définit comme un groupe de personnes qu'une même tâche unit, elle devient donc un instrument de choix pour agir dans une perspective de changement et de mieux-être collectif.

extrait de textes et documents sur La vie d'équipe:

- Le Mouvement des Travailleurs Chrétiens
- Le Guidisme
- Guide de l'Animateur
- Apprendre à travailler en équipe; C.E.C.M., Commission Scolaire Jérôme LeRoyer (A11.71)

THÈME DE FORMATION

"JE SUIS RESSOURCE. MON ORGANISME EST RESSOURCE. NOUS UTILISONS DES RESSOURCES"

OBJECTIFS:

Faire l'inventaire des ressources du quartier.
Prendre conscience que je suis une ressource.
Valoriser l'engagement bénévole des organismes du quartier.

MOYENS:

1- Carte géographique.
2- Identification des réseaux du milieu.
3- Découverte du sens collectif.
4- Évaluation.

DÉMARCHE

1- a) Diviser le quartier en différents secteurs (nord, sud, ouest, est) à l'aide de grands cartons, et dessiner les rues principales.
b) Placer dans les coins des grands cartons, autant de soleils que de personnes
c) Identifier et localiser les organismes connus à l'aide d'indices donnés en plusieurs exemplaires (voir l'exercice19) et les placer sur les cartons.

2- a) Mettre un point rouge pour les organismes que le bénévole participant connaît.
b) Mettre un point bleu indiquant une présence ou une implication personnelle avec l'un ou l'autre des organismes et tracer des lignes en partant de leur soleil respectif.

3- a) Faire une lecture sociale des implications des bénévoles à l'aide de chacune des cartes géographiques.
b) Prendre conscience de toutes les ressources existantes et les faire connaître.

4- Évaluer la rencontre de façon à réaliser que les bénévoles sont des agents d'information et de transformation du milieu.

Exercice # 19

JOURNÉE RESSOURCE

MON QUARTIER

RESSOURCES RELIGIEUSES OU SPIRITUELLES:

églises - pastorale - marguillier(e) St-Vincent de Paul, etc,

RESSOURCES ÉDUCATIVES

écoles: C.E.C.M. - privées - à vocation particulière (alternative, musique, sport, enrichi en anglais, etc.) - Centres pour adulte - etc.

RESSOURCES LOISIRS

divers organismes - club de quilles - danse-pétanque - jeux de société, etc.

RESSOURCES CULTURELLES:

bibliothèque - maison de la culture - cours de peinture - artisanat, etc.

RESSOURCES FAMILIALES:

groupes de parents - couples - personnes âgées - gardiennage - "nourri-source", etc.

RESSOURCES-SANTÉ

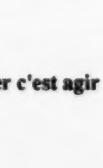
C.L.S.C. - clinique médicale - etc.

RESSOURCES COMMUNAUTAIRES

Centre de femmes - popotes roulantes - Centre communautaire - coopératives diverses - cuisine collective, etc.

RESSOURCES LÉGALES:

Juridique - police jeunesse - D.P.J. - ADDS - mes droits.



RESSOURCES ÉCONOMIQUES:

Caisse Populaire - banque - bureau du député - dépannage - vestiaires - bazar - dîner communautaire, etc.

THÈME DE FORMATION

"LA VIOLENCE ET SES SECRETS"

OBJECTIFS:

Comprendre davantage le phénomène de la violence.
Identifier les situations de violence.
Trouver des moyens pour désamorcer et agir.

MOYENS:

1- Un déclencheur.
2- Exercice personnel.
3- Mise en commun des réflexions.
4- Outil de compréhension.
5- Recherche de solutions.
6- Évaluation.

DÉMARCHE

1- S'inspirer d'un texte, d'une émission de télé, d'un article de journal, d'un vidéo, d'un montage de diapos, ou d'une situation vécue dans le quartier pour amorcer la réflexion.

2- S'interroger sur: comment une personne peut-elle devenir elle-même violente (voir l'exercice 20A)

3- Diviser le groupe en ateliers. A partir des phrases énoncées dans l'exercice, partager des commentaires et réflexions que cette lecture suscite.

4- Prendre connaissance d'un outil de compréhension de la violence (voir exercices 20B et 21), en atelier ou en plénière.

5- Rechercher des solutions possibles comme: s'engager avec d'autres pour améliorer la qualité de vie du milieu, s'informer des ressources existantes, fraterniser, s'entraider, vivre des solidarités, respecter et écouter les autres, connaître ses limites, etc.

6- Procéder à l'évaluation en posant la question: "Est-ce qu'on se sent plus outillé face à la violence" "A-t-on le désir d'être un multiplicateur de gestes de paix".

Exercice # 20

A- MOI? CITOYEN, CITOYENNE, JE PEUX DEVENIR VIOLENT-E, QUAND...

... je suis fatigué-e
... je dépasse mes limites
... je n'arrive pas à me faire écouter
... je refoule tous mes besoins
... je suis stressé-e, j'ai les nerfs en boule
... je me sens seul-e avec tout à faire
... j'en ai trop sur le dos
... j'ai eu une dure journée de travail
... je veux me reposer et qu'il y a trop de bruit
... je sens mon autorité menacée
... je n'arrive pas à faire passer mes idées
... je suis contesté-e par mon entourage
... je travaille au-delà de mes limites
... je ne prends pas le temps de décrocher
... je
... je

B- ESSAI DE COMPRÉHENSION DE LA VIOLENCE

Je veux regarder la télévision

NON! je ne veux pas

OUI! C'est mon programme

J'veux pas que tu regardes ton programme

Je vais l'ouvrir quand même

Tu ne l'ouvriras pas! Essaie pour voir!

Hein! Hein! Tu veux jamais rien

Effronté! Tais-toi!

Hein! Hein! Hein!

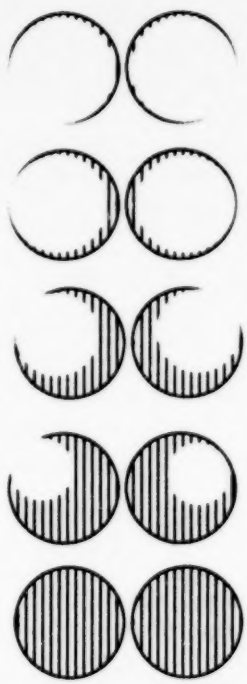
ASSEZ !
C L A S H! !

ANALYSE DE LA SITUATION

Comment ces deux personnes qui s'aiment, sont-elles arrivées à être violentes?
Comment comprendre que deux personnes qui s'aiment parviennent à un moment donné à un moment de haine et de violence aussi intense ?
Qu'est-ce qui a provoqué cet éclatement?

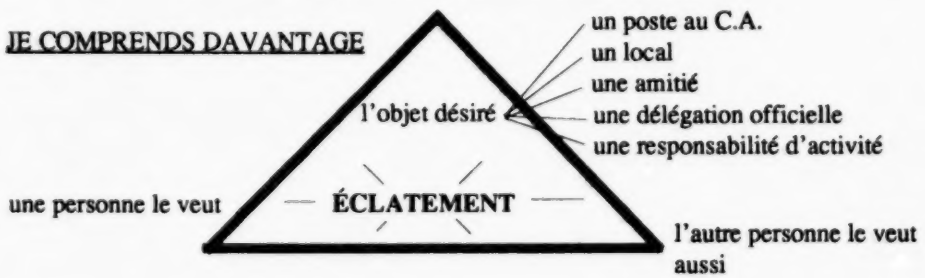
Exercice # 21

CE QUI SE PASSE DANS L'ÉCLATEMENT DE LA VIOLENCE



- La limitation du désir fait de l'autre un rival.
- Plus l'un crie, plus l'autre crie fort.
- L'un modèle son comportement sur celui de l'autre.
- Ils se ressemblent de plus en plus.
- L'un devient le double de l'autre.
- La haine et la domination s'installent.
- Ce ne sont plus deux personnes.
- Chacune a perdu son identité. "C'était plus moi"; "j'ai vu bleu".
- Ce n'est plus qu'un paquet de haine.
- L'autre n'est plus rien: "T'es folle"- "Va-t-en"- "J'veux plus te voir"- "Disparais"- "Je le tuerais donc".

CHACUN PERD SON IDENTITÉ



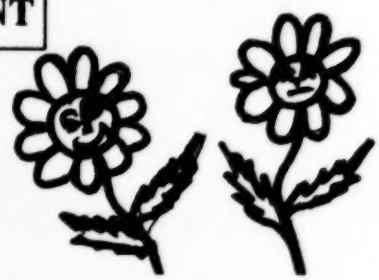
FEUILLET SUR LA VIOLENCE, GASTON GAUTHIER, C.E.C.M., 1985.

LES THÈMES DE RESSOURCEMENT

- ❒ **Le bénévolat, parlons-en! 88**
- ❒ **Le sens de "notre action" 90**
- ❒ **"Viens nourrir le feu de ton engagement" 91**
- ❒ **La souffrance dans le milieu 94**
- ❒ **Comment garder le phare allumé? 95**
- ❒ **La grande tournée 96**

THÈME DE RESSOURCEMENT

"LE BÉNÉVOLAT PARLONS-EN!"



OBJECTIFS:

Fournir l'occasion d'échanger et de partager le vécu.
Réfléchir sur les exigences que l'on entrevoit et sur les conséquences que l'on perçoit.
Découvrir des outils pour mieux comprendre l'action bénévole.

MOYENS:

1- Des fleurs au jardin.
2- Des pétales de fleurs.
3- Des casse-têtes.
4- Une grille d'évaluation.
5- Évaluation.

DÉMARCHE

1- Distribuer aux participants des fleurs pour y écrire une bonne raison sur "Pourquoi je fais du bénévolat" - Dans une boîte représentant un jardin, chacun replante sa fleur et partage sa motivation.

2- a)Diviser le groupe en deux ateliers. Leur donner des pétales de fleurs pour y inscrire:
   1) les forces qu'on possède ou pense avoir ;
   2) les faiblesses ou limites qu'on possède ou pense avoir;
   b)Faire une plénière en formant une fleur des forces et une autre des faiblesses et suivre d'un échange sur les découvertes.

3- Reformer les deux groupes pour faire un casse-tête. Ils ont à découvrir ce qui y est inscrit, à échanger sur ces idées et à compléter s'ils le jugent nécessaire.
   1er casse-tête - sur les exigences - (faire les découpures que l'on veut) - Voici la phrase: "Quant on fait du bénévolat, il faut savoir s'organiser, faire des choix, être capable de travailler avec les autres.

   2e casse-tête - sur les conséquences - Voici la phrase: "En faisant du bénévolat, je découvre mes talents cachés".

4- Présenter la grille d'évaluation des 4 dimensions * qui doivent toujours être présentes pour être efficaces et mener à bon port une idée, une action, un projet.

5- Effeuiller la marguerite pour l'évaluation de la rencontre. Une marguerite au tableau à qui on enlève une à une les pétales: la rencontre, "je l'ai aimé beaucoup", "un peu", "pas du tout" ou "c'est emballant"... et recueillir les expressions des participants.

---

* Les quatre dimensions: POURQUOI - QUOI - COMMENT - QUI

Le POURQUOI: c'est le but visé.

Le QUOI: c'est le ou les moyens que je vais prendre pour agir et répondre au pourquoi.

Le COMMENT: c'est l'organisation de tout cela qui suppose une structure, des règles, des conditions, pour réaliser le rêve et être en équilibre.

Le QUI: ce sont les personnes. Sans elles, tout cela n'aurait pas de sens, car elles sont au coeur de cette action, de ce projet. C'est aussi la pédagogie: comment faire l'approche, le contact, être à l'écoute des besoins et respecter les autres.

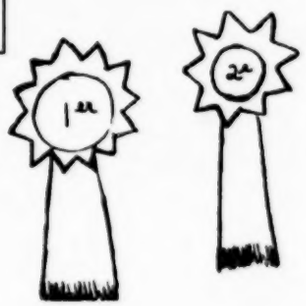
Il s'agit de se replacer dans chacune des dimensions et de se poser la question "y a-t-il une dimension qui est négligée"? "Comment réharmoniser le tout?"

NB: Les approfondissements de cette grille d'évaluation sont bien expliqués à la page 56

* Tiré de: "DES OUTILS POUR L'ACTION COMMUNAUTAIRE du Ministère de l'Éducation D.G.E.A., 1983.

THÈME DE RESSOURCEMENT

"LE SENS DE NOTRE ACTION"



OBJECTIFS:

Stimuler l'énergie.
Partager sur les lignes de fond de l'engagement.
Échanger sur le sens de notre action.
Ouvrir sur une vision plus globale de l'engagement social.

MOYENS:

1- Journée du souvenir.
2- Monument à bâtir.
3- Échange sur le sens de l'engagement.
4- Distribution de médailles.
5- Évaluation.

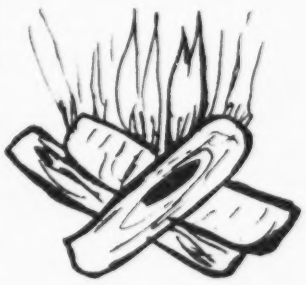
DÉMARCHE

1- Un participant raconte un bon ou un mauvais souvenir de l'implication dans l'un ou l'autre organisme où il fait du bénévolat.
2- Diviser le groupe en atelier - -se rappeler les bons coups de l'organisme et bâtir un monument avec les personnes.
   Le présenter au groupe de façon créative en donnant des explications.
3- a) s'interroger, en atelier, sur les points suivants:
   - dans quel esprit le participant s'engage-t-il?
   - quelles sont les valeurs qui l'accompagne et qu'il véhicule?
   - qu'est-ce qu'il poursuit à travers cela?

   b) Faire un retour en plénière pour faire ressortir les points forts.
4. Offrir à une statue symbolique, une médaille, un ruban, une fleur, etc, pour service rendu par l'organisme aux gens du quartier.
5- Procéder à l'évaluation en posant les questions:
   - "Quel souvenir de la rencontre reste-t-il?"
   - "Quel aspect positif est retenu?"

THÈME DE RESSOURCEMENT

"VIENS NOURRIR LE FEU DE TON ENGAGEMENT"



OBJECTIFS:

Prendre conscience des sentiments vécus au bord de l'essoufflement.

Partager des moyens pour nourrir la motivation et garder l'énergie.

MOYENS:

1- Lecture d'un texte et échange.

2- Mise en commun des ressources.

3- Évaluation.

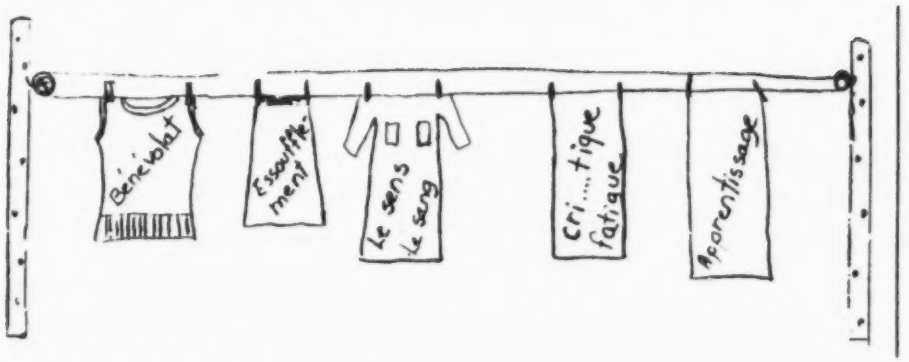
DÉMARCHE

1- a) Réfléchir ensemble sur le texte (pages 92-93) par le biais des mots suivants: bénévole - essoufflement - le sens et le sang - critique et fatigue - apprentissage.
b) Recueillir les réactions en posant des questions, telles que "est-ce que je me reconnais?" "en quoi cela me rejoint-il?", etc.

2- a) Distribuer à chaque personne des flammes de couleurs diverses pour y inscrire ses propres moyens.
b) Monter un bûcher avec toutes ses flammes et se réchauffer dans ce partage de ressources.

3- Demander aux participants si cette réflexion a répondu à leurs attentes. (suggestion: repars-tu allumé?)

Texte d'appui



Viens nourrir le feu de ton engagement

«Au moment où j'ai été contactée pour venir vous parler j'étais en train de faire mon lavage. Je me suis dit qu'on pourrait laver notre linge ensemble. Par après j'ai su que c'était sur la flamme... je ne veux rien éteindre avec mon lavage, vraiment rien, sauf que j'étais pas pour me mettre en feu pour trouver autre chose. Je vous propose donc de poursuivre ma première idée. En tout cas, moi je trouvais qu'il y avait quelque chose à laver. Je pensais à un mot qui me venait à l'esprit, le mot "bénévole" parce que j'avais une affiche parlant de la semaine du bénévolat: "Faites du bénévolat, un loisir gagnant".

Mais quand je vous regarde, quand je pense à vos préoccupations, c'est pas sûr que vous voyez ça comme un loisir. Je sentais pas que pour vous autres, c'était un loisir. Le mot bénévole a pour moi aussi du sens, c'est-à-dire deux sens. Si on prend la fin, ça veut dire "vouloir le bien" "bénévolus". J'ai demandé à ma copine hier si le mot "volus" c'était bien "vouloir" parce que dans mon dictionnaire c'était pas marqué. Dans le sien c'était bien indiqué. Des fois, je trouve que faire du bénévolat, ça peut vouloir dire aussi se faire voler du bien. C'est bien beau le "benevolus", vouloir du bien, du bon pour les gens, mais on a l'impression quand on est bénévole qu'on s'en fait voler du bon, on a l'impression que ça va dans l'autre sens. C'est correct aussi, parce que dans la définition, ils disent qu'il ne faut rien attendre du bénévolat. Donc, c'est quelque chose que l'on donne. Je trouvais aussi que ça avait du sens regarder ce mot-là.

Pour vivre cela comme bénévole, ça demande du souffle. J'essayais de voir, parce que je ne vous connais pas toutes. Seulement quelques-unes dans le groupe, je savais qu'elles étaient engagées au niveau de la paroisse, de l'école, de la garderie et je me disais, c'est pas le souffle qui leur manque. Tout en brassant mon linge, je me disais, il y en a sûrement là-dedans qui doivent croire aux parents, aux enfants aussi. Croire que c'est important d'être présent, d'être

à l'écoute, que dans la société on pourrait pas juste vouloir du bon, mais se donner du bon, comme un mieux vivre ensemble. Comme image, je me disais ça doit être ça le souffle qu'elles ont. J'en ai pas entendu parler, j'étais pas sûre, c'est pas non plus que vous en manquez. Mais je pense que des fois comme bénévole on doit vivre de l'essoufflement. Il paraît qu'il faut courir... il paraît que les subventions, ça ne vient pas tout seul, ça essouffle. En plus, il paraît qu'il y en a qui travaillent dans des boîtes, une grosse structure, il semble que c'est difficile à faire bouger, ça essouffle.

Il paraît aussi que la participation c'est pas facile. Je ne l'sais pas... mais y a des gens qui veulent, mais ils sont pris, ont du travail et ne peuvent pas toujours être là, être présents. Il y en a qui s'essoufflent là-dedans. D'autres s'essoufflent pour la relève, quand c'est toi... qui souffle, t'as beau souffler, t'as de la misère, et à la fin, à force de souffler, tu deviens essoufflée... là vient la fatigue, il paraît que ça vient après bien des efforts. Dans le fond, le but de la rencontre d'aujourd'hui, c'est d'empêcher qu'on se fatigue. Quand je me fatigue, je perds le sens de ce que je fais.

Je l'sais pas, mais pour moi, le sens viens du mot "sang". Quand je parlais tantôt du souffle, c'était la respiration... comment je vis, comment je respire, comment je cours... quand je cours, je m'essouffle, quand je me fatigue, je risque de perdre le sens. C'est pour ça qu'on dit ça n'a plus de bon sens. Le sang est épais, ça circule mal, ça monte mal, ça ne circule plus. Prendre le sens de ce que je vis c'est d'abord prendre mon souffle, donner du sang pour que ça circule bien. Oui... mais me faire sucer le sang, c'est la critique des autres.

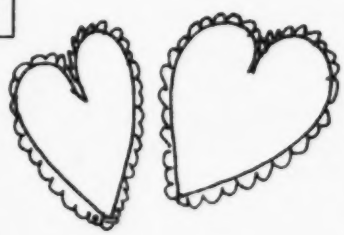
Parce qu'une tique c'est une bibite qui mange. Y en a du monde, quand on fait notre possible, qu'on veut le bien, (des fois on le veut trop) y en a qui crient, ils ne sont pas contents, et ils tiquent... ça veut ceci, ça veut cela... ils sucent le sang... toi t'est fatigué, t'as encore un peu de souffle parce que tu veux pas t'essouffler, tu deviens plus fragile parce que tu cherches le sens, et voilà que malgré toi, la flamme baisse.

Ce qui aide un peu ce sont tous les apprentissages que je fais quand je suis bénévole, que je donne mon souffle et des fois ça donne un sens quand je fais attention pour ne pas me faire manger par la tique. Je fais là-dedans des apprentissages. J'apprends à mieux savoir qui je suis comme personne, mieux voir les besoins des autres, à le communiquer ce bien-là, et aussi à me communiquer. En même temps, je tisse des affaires... vous savez, les réseaux? les bénévoles? Il y a une trame de fond, il y a la chaîne, je crée des réseaux, parce que la chaîne rencontre la trame et qu'ensemble on tisse quelque chose... en étant sages.»

Produit par Ghyslaine Raynault, 1990.

THÈME DE RESSOURCEMENT

"LA SOUFFRANCE DANS LE MILIEU"



OBJECTIFS:

Prendre conscience de la souffrance dans le quartier.

Développer les attitudes positives et réalistes face à la souffrance.

Partager des pistes d'actions possibles.

MOYENS:

1- Coeur entouré de dentelle.
2- Ça fait mal au coeur.
3- Je prends ça à coeur.
4- J'y mets du coeur.
5- À coeur battant.

DÉMARCHE

1- a) Donner à chacun un coeur en carton collé sur un napperon en dentelle.
   b) Demander aux participants d'écrire une phrase avec le mot coeur pour amorcer la rencontre.

2- a) Nommer les souffrances vues autour de soi en les écrivant sur un autre coeur.
   b) Venir épingler ce coeur au tableau en l'expliquant et ainsi former un coeur plus grand.

3- Échanger autour de ce que l'on vient d'entendre et se demander comment est reçue cette souffrance par le participant et comment il se sent.

4- a) Découvrir le côté aidant de chaque participant dans ses attitudes et ses actions.
   b) Nommer différentes ressources dans le quartier pouvant offrir une aide quelconque.

5- Procéder à l'évaluation: "Que reste-t-il de cette rencontre dans le coeur de chacun?"

THÈME DE RESSOURCEMENT

"COMMENT GARDER LE PHARE ALLUMÉ?"

OBJECTIFS:

Garder foi en l'avenir.
S'entraider dans les périodes difficiles.
Partager des moyens d'espérer.
Envisager des actions possibles.

MOYENS:

1- Petites équipes de réflexion.
2- Partage en plénière.
3- Invité surprise.
4- Évaluation.

DÉMARCHE

1- Distribuer des bateaux à deux voiles pour y écrire:
   a) Sur la première voile les manifestations de la pauvreté rencontrées dans le milieu et découvertes par la petite équipe.
   b) Sur la deuxième voile, écrire les réactions ou les effets que cela provoquent (ex: analyse des causes, modification des attitudes, des objectifs ou des actions).

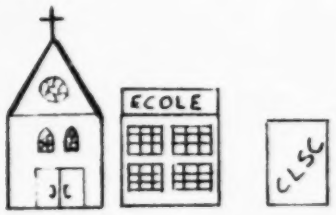
2- a) Revenir en plénière pour développer une vue d'ensemble en collant les bateaux sur un tableau ou un carton illustrant la mer éclairée par un phare.
   b) Chercher des ressources sur lesquelles on peut compter dans le quartier et les nommer.
   c) Trouver des moyens concrets d'entraide et de solidarité pour arriver à un mieux-être, et les écrire autour du phare.

3- Inviter une personne impliquée dans une prise en charge d'un groupe, et qui a contribué à garder le phare allumé. (ex: responsable d'une cuisine collective - d'un vestiaire, d'un comptoir alimentaire, d'une coopérative quelconque) pour éveiller une conscience sociale à s'organiser en réponse à des besoins précis.

4- Procéder à l'évaluation en posant les questions: "est-ce que cette rencontre a permis de mieux cerner les conséquences de la pauvreté?"-"Y a-t-il des découvertes d'actions réalisables dans le milieu?"

THÈME DE RESSOURCEMENT

"LA GRANDE TOURNÉE"



OBJECTIFS:

Connaître davantage certaines ressources du milieu et favoriser des échanges.
Valoriser différents apports et services à la communauté.
Ouvrir de nouveaux horizons et susciter des collaborations futures.

MOYENS:

1- Contacts à faire.
2- Visite organisée.
3- Dîner communautaire.
4- Évaluation.

DÉMARCHE

1- a) Contacter les organismes que l'on veut visiter.
b) Demander de se faire connaître par un moyen de leur choix: présentation des personnes - visite des locaux - montage d'audio-visuel si disponible - distribution de feuillets publicitaires - un petit dossier, etc.
c) Profiter de l'occasion pour présenter l'organisme responsable de cette tournée par un moyen similaire au choix.

2- a) Tracer un itinéraire permettant une visite des organismes contactés.
b) Réunir les gens et choisir un moyen de transport (auto- mini-bus - vélo - ou à pied)
c) Partager dans un échange libre les différentes ressources et les collaborations possibles.

3- Prévoir un temps d'arrêt pour un dîner dans un organisme prêt à recevoir les gens. Chacun collabore au dîner.

4- Procéder, au retour de la visite guidée, à une évaluation de l'expérience vécue.

LE SENS DE LA FÊTE

❒ **C'est la fête** **98**

❒ **Les macarons** **100**

C'EST LA FÊTE

"THÈME AU CHOIX"

OBJECTIFS:

Remercier la qualité de présence des bénévoles.
Reconnaître les tâches exécutées durant l'année.
Fêter ensemble dans le plaisir.

MOYENS:

1- Thème à choisir pour créer un climat, comme: les papillons, les fleurs, les chapeaux, les oiseau, les bateaux, etc.
2- Jeux coopératifs ou jeux de société.
3- Artistes invités.
4- Remise d'un cadeau symbolique.
5- Évaluation.
6- Goûter.

DÉMARCHE

1- Choisir un thème central inspirant:
   a) l'invitation;
   b) la décoration;
   c) un macaron;
   d) un cadeau symbolique;
   e) un texte d'appoint.

a) l'invitation par une lettre ou une carte où apparaît le thème, le lieu et l'heure de la soirée;
b) la décoration des tables et la salle où sont reproduits des éléments du thème;
c) un macaron de présentation des personnes;
d) un cadeau symbolique en référence au thème;
e) un texte d'appoint, dépendant du thème choisi, sérieux ou humoristique peut être remis.

2- Sélectionner différents jeux coopératifs ou de société permettant de créer des liens et de vivre une solidarité entre les personnes. Ex: "Jouons ensemble" jeux, sports coopératifs de Provost P. et Villeneuve M., Editions de l'Homme - "Jeux et divertissements" Marabout loisirs, de Roland Goock - "Délassement-santé", Loisirs des aînés de la Ville de Montréal (872-6211) - Savoir utiliser les jeux populaires des Médias tel que: "Fais-moi un dessin" - "Action-Réaction" - "Détecteurs de mensonges", etc., etc.

3- Chercher dans l'entourage un groupe ou une personne susceptible d'animer une partie de la soirée, Ex: chorale, musiciens, monologuiste, témoignage, panel, chanteurs, raconteurs, etc., etc.

4- Donner un cadeau symbolique en lien avec le thème. Utiliser la créativité et le talent des membres. Ex: signets, fleurs, chapeau miniature en styromousse ou papier crêpé, sachets odorants, crayons, un diplôme d'excellence ou de mérite, etc., etc.

5- Procéder à l'évaluation en utilisant, soit le thème ou le cadeau symbolique, comme moyen d'expression: Ex: "J'ai mis des fleurs à mon chapeau" - "une soirée en rose" ' Chapeau, t'as réussi" - "ça sent le printemps" - etc., etc.

6- Terminer la soirée par un léger goûter dans une ambiance d'échange et de partage.

VARIANTES pour l'item 3

- Demander à quelques personnes de préparer un petit scénario et de le présenter.
- Utiliser des chansonniers - ou faire soi-même un cahier de chansons.
- Raconter, sous forme de poème, des anecdotes du groupe.
- Composer un horoscope avec les signes des responsables ou membres.
- Jouer à prédire l'avenir en jouant la diseuse de bonne aventure - ou la boule de cristal.
- Former une ligue d'improvisation avec des sujets qui rappellent des situations vécues dans le groupe ou l'organisme.

MACARONS.....MACARONS.....MACARONS.....MACARONS.....à être distribués au début des rencontres selon les thèmes choisis.

6. LA CONCLUSION

Il est souhaitable que la lecture de ce document modeste et de ses outils pédagogiques simples puisse être à nouveau d'une grande utilité aux anciens leaders, à ceux présentement en action et à d'autres non rejoints par ce projet.

Le leader qui se sent mieux équipé, qui saisit davantage son rôle, qui prend conscience des améliorations à faire, qui désire partager avec les autres ce qu'il a reçu, transforme sa présence dans le milieu, et par le fait même, ce dernier se transforme.

L'émergence de leaders en période d'austérité devient presqu'une bouée de sauvetage pour le milieu vivant des difficultés de toutes sortes. Le choix devient évident : de s'organiser, de se mobiliser et de s'offrir des services en réponse à des besoins parfois criants et urgents.

Attendre ou se fier que d'autres viendront apporter des solutions ce n'est pas se faire confiance et recourir à ses propres ressources. Un vieux dicton dit: "on n'est bien servi que par soi-même". D'ailleurs, les gens de milieux populaires ont l'habitude de ne compter que sur eux-mêmes. Ils sont des agents de changements extraordinaires et par leur foi et leur engagement ils réalisent souvent des miracles.

L'État, le gouvernement, les institutions sont loin des personnes et de leur vie quotidienne. Malgré une volonté d'aider, ils ignorent trop souvent la meilleure façon de le faire. C'est donc en s'impliquant socialement, en s'occupant de ses affaires, que le leader donnera avec d'autres un nouveau souffle de vie et participera ainsi à la montée de personnes responsables assurant la relève. Ne l'oublions pas, l'engagement social est une école de formation permanente, individuelle et collective, où le savoir, partagé et concrétisé dans l'action, favorise une prise de conscience des problèmes, suscite une prise en charge et assure une qualité de vie meilleure.

On comprendra facilement, à la lumière de tout ce qui précède, la pertinence d'un tel projet qui rassemble, ressource, anime, soutient, accompagne et offre des outils.

A tous ceux qui ne nous sont pas connus et s'impliquent à refaire le tissu social et l'environnement, nous désirons reconnaître l'apport précieux qu'ils apportent à la communauté. Toutes ces actions, sans être spectaculaires, contribuent à développer une pensée critique, une conscience sociale et collective. De plus en plus, notre société a besoin de ces leaders pour humaniser et rendre possible le rêve que toute structure doit être au service des personnes.

7. BIBLIOGRAPHIE ET RÉFÉRENCE

1- AUBRY, J.M.- Y. St-Arnaud - "Dynamique des Groupes" - Les Éditions de l'homme -1967- (109 pages)

2- CENTRE DE FORMATION POPULAIRE - "Le fonctionnement de nos organisations" -1979- (55 pages)

3- DEMORY,B. - "En 60 questions" - Éditions Agences d'Arc inc. -1988- (213 pages)

4- GAUTHIER, Gaston - "Essai sur la violence et ses secrets" - C.E.C.M. -1985

5- GAUTHIER, Gaston - "Rapport du "Projet Leaders Naturels" - Oct. 1978

6- HIPPITT et WHITE - "Définition des styles d'autorité" - 1960

7- MUCCHIELLI, R. - "Séminaire" (La conduite des réunions) - Éditions Entreprise Moderne - Librairie Techniques et les Éditions ESF - 1970

8- OPÉRATION RENOUVEAU, C.E.C.M. - "Cinq recherches-actions avec et auprès des parents". Les besoins, La famille Monoparentale, La créativité, L'environnement et les Réseaux.

9- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, D.G.E.A. - "Des outils pour l'action communautaire" - 1983

10- SERVICE des SCIENCES FAMILIALES - S.E.A., C.E.C.M. - "Notes andragogiques" - 1977 - (40-50050)

AUTRES RÉFÉRENCES

1- "Pratique de conscientisation" 1 et 2 - Gisèle Ampleman (collectif)

2- Édition "Nouvelle Optique"-1983- (289 pages)

3- Édition Collectif québécois d'éducation populaire - G. Ampleman, collectif - 1987 - (357 pages).

4- "La boîte à outils"- Julio Fernandez- Ed. St-Martin-1983 - (135 pages)

5- "Comment organiser des réunions"-M. Jones-Ed. La Presse- 1987- (150 pages)

6- "Réussir une activité de formation"-J. Fernandez- Ed. St-Martin-1988-(203 pages)

7- "L'intervention de réseaux, une pratique nouvelle"- Claude Brodeur et Richard Rousseau- Ed. France-Amérique- 1984-(223 pages).

8- "Le Mouvement des Travailleurs Chrétiens" - "Le Guidisme" - "Guide de l'Animateur" - "Apprendre à travailler en équipe" - C.E.C.M. - Commission Scolaire Jérôme LeRoyer - (A11.71)